Rapport annuel

Cliquez ici pour entrer

Workplace Safety & Insurance Board

WSIB ONTARIO

CSPAAT

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario joue un rôle clé au sein du système de santé et sécurité au travail de la province. La CSPAAT s'est engagée à promouvoir la prévention des lésions et des maladies professionnelles et administre un régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs et leurs travailleurs. La CSPAAT verse des prestations d'invalidité aux travailleurs qui ont subi une lésion au travail ou contracté une maladie professionnelle, surveille la qualité des soins de santé qui leur sont fournis et les aide à effectuer un retour au travail rapide et sécuritaire.

La forme masculine et la forme féminine utilisées dans le présent document désignent, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

La page couverture du rapport annuel de cette année présente des détails de deux monuments permanents qui ont été dévoilés le 1er novembre 2000 par le président du conseil de la CSPAAT, M. Glen Wright. Anonymity of Prevention, *une œuvre de Derek Lo et Lana Winkler, montre un travailleur de la construction gravant les mots «Remembering Our Past... Building a safe future» dans un mur de granit. L'œuvre de John Scott et de Stewart H. Pollock,* 100 Workers, *consiste en 100 plaques sur le même mur de granit. Chaque plaque représente une année de 1901 à 2000. Les 99 premières plaques portent la date, le nom et la cause du décès d'un travailleur survenu cette année-là. La centième est vierge.*

2250B (04/01)

ISSN 1487-1955

Table des matières

Message du président du conseil 4

Message du président-directeur général 6

Conseil d'administration 8

Vision, mission et valeurs internes 9

Rebâtir une vie 11

Initiatives internes 12

Résultats internes 13

Amélioration du service 14

Un tout autre organisme 17

La prévention des lésions et des maladies professionnelles 18

Assurer la sécurité financière du régime 20

Analyse par la direction 21

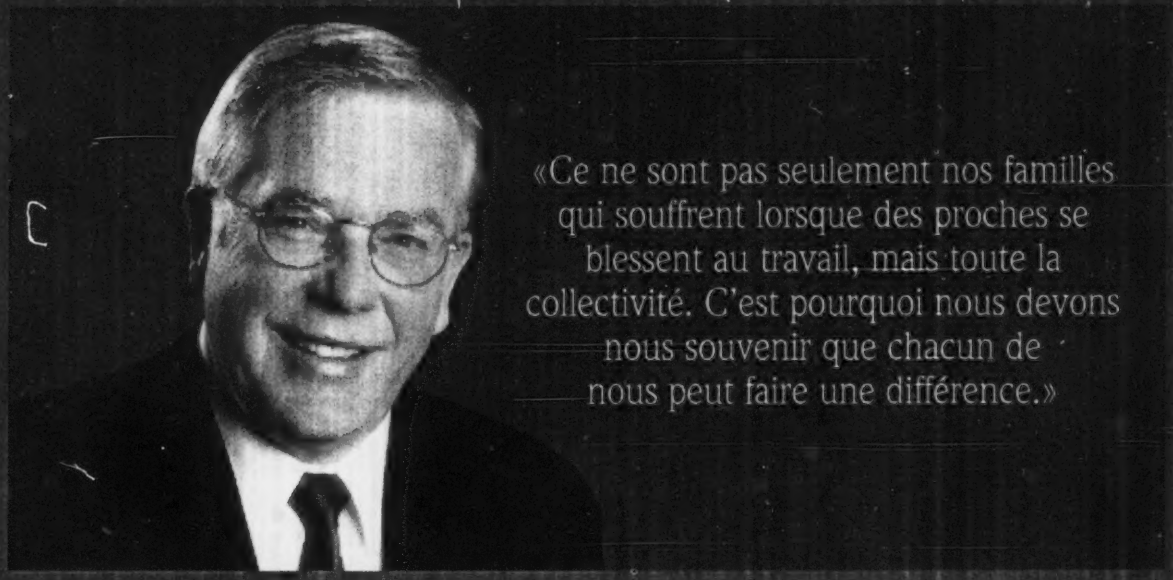
États financiers vérifiés 28

Rapport des vérificateurs 40

Rapport des actuaires-conseils 41

Rétrospective des dix derniers exercices 42

Message du président du conseil



«Ce ne sont pas seulement nos familles qui souffrent lorsque des proches se blessent au travail, mais toute la collectivité. C'est pourquoi nous devons nous souvenir que chacun de nous peut faire une différence.»

GLEN WRIGHT, PRÉSIDENT DU CONSEIL

Plusieurs réalisations et événements importants ont marqué l'année 2000. Nous demeurons engagés à édifier de solides assises financières tout en améliorant nos services aux employeurs et aux travailleurs blessés. Nous continuons de favoriser et de promouvoir la réduction du nombre de lésions et de maladies, et leur élimination des lieux de travail de l'Ontario.

Pour la sixième année consécutive, la dette non provisionnée a été réduite. Elle se situe maintenant sous la barre des six milliards de dollars, soit près de la moitié de ce qu'elle était en 1995. Par ailleurs, le taux de prime moyen a été réduit à 2,13 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable en 2001, ce qui représente une diminution de 29 % depuis 1995.

Non seulement nous avons fait des progrès sur le plan financier, mais nous avons apporté des améliorations importantes aux services que nous fournissons aux travailleurs blessés et aux employeurs. En 2000, un sondage Angus Reid a révélé que la grande majorité des deux groupes sont satisfaits de leur expérience auprès de la CSPAAT. De plus, la majorité des employeurs et des travailleurs blessés se sont dits satisfaits des services fournis par les agents d'indemnisation, alors que 69 % des travailleurs blessés ont dit beaucoup de bien de leurs relations avec les infirmiers et infirmières gestionnaires de cas. Cela prouve hors de tout doute que nos efforts de restructuration commencent à produire des résultats fructueux importants. Les efforts accomplis par notre personnel au cours des quatre dernières années portent fruit. Ceux que nous servons commencent à constater des résultats concrets.

Tout en continuant de repositionner l'organisme pour réaliser notre vision, nous constatons le succès de nos initiatives de prévention. À la CSPAAT, la prévention n'est pas un sous-produit. C'est un élément essentiel de notre façon de gérer nos activités. Cette année, le Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités s'est élargi pour accueillir 19 collectivités et a entraîné des rabais totalisant un million de dollars. La CSPAAT a contribué à la réalisation du guide de l'enseignant *Travailleur avisé, travailleur en santé!* qui fera partie de l'éducation des jeunes de 9e et de 10e années. Nous avons rejoint plus d'Ontariens que jamais par le biais de notre campagne de sensibilisation publique. Nous avons également atteint de nouveaux degrés de collaboration et de partenariat auprès des organismes de santé et sécurité de toute la province. De plus en plus de gens prennent conscience que si nous travaillons en étroite collaboration, nous pouvons faire avancer les choses.

Pour souligner le nouveau millénaire, le conseil d'administration a commandé un monument pour commémorer les travailleurs qui ont perdu la vie au travail au cours des 100 dernières années. Depuis la création de la CSPAAT, en 1914, c'est la première fois que ces travailleurs sont reconnus. Lors du dévoilement, des membres de la famille des travailleurs honorés par le monument ont exprimé leur chagrin. Leur tragédie personnelle représente une perte pour leur collectivité. Leur souffrance, telle que démontrée par le monument, rappelle constamment aux 4 000 personnes qui travaillent à la CSPAAT l'importance de leur travail.

La nomination du Dre Dorothy Pringle au conseil d'administration en 2000 a fait une différence. Dre Pringle a mis au service de la CSPAAT son expérience considérable en matière de soins de santé et d'administration générale. Je remercie la vice-présidente, Eileen Mercier, et les administrateurs pour leur appui soutenu et leurs efforts inlassables.

Comme toute transformation d'envergure, notre réorganisation présente un défi important. Cependant, nos priorités sont claires, et nos buts sont bien définis. Nous devons applaudir le personnel et la direction qui, sous l'égide du président, David Williams, ont démontré leur engagement quotidien à l'égard de la réalisation de nos objectifs.

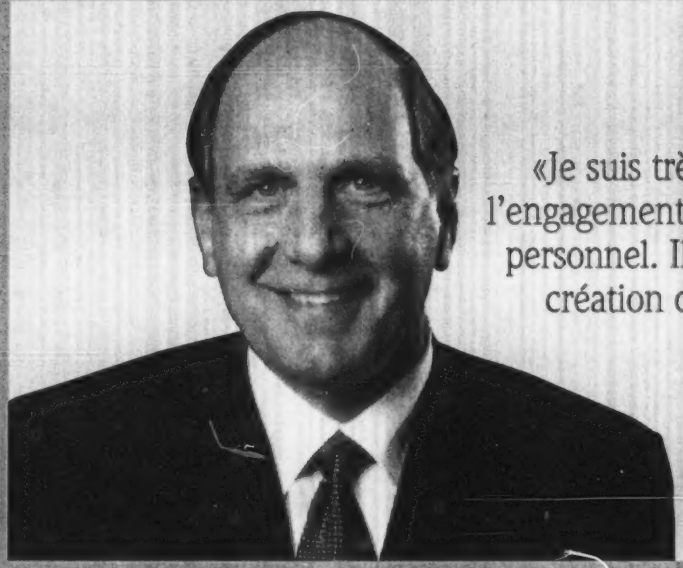
Je suis persuadé que nous continuerons sur la voie de la réussite si nous nous rappelons notre passé tout en travaillant ensemble à bâtir un avenir plus sécuritaire.

Glen Wright

Rappelons-nous le passé...

Bâtissons un avenir sécuritaire

Message du président-directeur général



«Je suis très fier du dévouement et de l'engagement de tous les membres de notre personnel. Ils participent chaque jour à la création d'une nouvel organisme...»

David Williams,
Président-directeur général

Le jour de la cérémonie du dévoilement du monument à la mémoire des travailleurs, montré en page couverture, a été un grand jour pour moi et pour tout le personnel de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Ce monument se veut un rappel quotidien des conséquences tragiques des lésions et maladies au travail. Il se veut aussi une affirmation de l'engagement de tout notre personnel et de nos partenaires en santé et sécurité au travail à réduire le nombre de ces tragédies.

Après la cérémonie, à laquelle assistaient les familles de plusieurs des travailleurs dont les noms paraissent sur le monument, nous avons invité les membres de ces familles à venir rencontrer notre personnel et à partager un repas en toute amitié. C'était un moment intense et rempli d'émotion. Pour les familles, c'était aussi une occasion de réfléchir, d'exprimer leur chagrin, mais aussi de trouver une consolation dans le fait de savoir qu'elles ne sont pas les seules à souffrir. Pour nos employés, c'était une chance de communiquer directement, et sur un plan personnel, avec les gens que nous servons. Non pas pour expliquer une politique, traiter une demande d'indemnisation ou écrire une lettre, mais pour constater, face à ces personnes, que ce sont souvent de petits gestes qui font toute la différence. Lors de cette rencontre, chacun de nous a été touché. Après avoir établi un contact personnel avec ces familles, les convictions individuelles et professionnelles sur la prévention des lésions et maladies sur les lieux de travail se sont renforcées.

Bien sûr, plusieurs autres points saillants ont marqué l'an 2000. Plus que jamais, nous avons consacré du temps et de l'énergie à nous efforcer de connaître les besoins de nos clients. Par le biais de groupes de discussion, de sondages, de questionnaires, de salons, de rencontres de consultation, de visites et d'appels téléphoniques, nous avons obtenu un nombre incroyable de renseignements sur les types d'améliorations à nos produits et services que souhaitent nos clients. Et puis nous avons transformé ces renseignements en résultats. Nous avons réglé plus de demandes, plus rapidement, et il y a eu moins de contestations. Nous avons bâti de nouveaux partenariats avec les employeurs, les employés et les collectivités pour aider à prévenir les lésions et les maladies. Nous avons financé des recherches sur des questions de santé et de sécurité au travail. Nous avons sensibilisé le public aux risques que courent les jeunes travailleurs qui viennent d'entrer sur le marché du travail. Nous avons amélioré plusieurs de nos formulaires et de nos publications. Nous avons aussi amené plus d'un million et demi de personnes à consulter notre site Web.

Lorsqu'une tragédie survient dans un lieu de travail, nous travaillons plus fort pour en atténuer les effets sur la vie de tous ceux qui sont touchés. Nos équipes de service s'assurent que le travailleur blessé reçoit toute la panoplie des soins de santé, du soutien, et l'encouragement à un retour au travail rapide et sécuritaire. D'autres membres d'équipe travaillent auprès de l'employeur pour faciliter le retour du travailleur et rétablir la pleine productivité de l'entreprise. Les employeurs et les employés sont de plus en plus nombreux à nous dire que notre travail en équipe donne de bons résultats. Les travailleurs comprennent plus clairement les étapes de leur traitement et de leur rétablissement. Les employeurs peuvent se concentrer sur le retour à la pleine productivité de leur entreprise, tout en bénéficiant de conseils et de soutien pour empêcher que d'autres lésions ne surviennent à leur lieu de travail.

«Plus que jamais, nous avons consacré du temps et de l'énergie à nous efforcer de connaître les besoins de nos clients.»

Je suis très fier du dévouement et de l'engagement de tout notre personnel. Jour après jour, nos employés créent un nouvel organisme à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. J'espère que vous prendrez le temps de lire ce rapport annuel jusqu'à la fin. Cela vous permettra de connaître plusieurs de mes collègues et de voir de quelle façon ils font de notre mission une réalité. Nous sommes tous inspirés par la vision d'une province qui nous offre, à nous et à nos enfants, un endroit plus sain et sécuritaire où travailler.

Il y a encore beaucoup à faire pour réaliser notre rêve de devenir un chef de file dans le domaine de la santé et de la sécurité, de jouir d'une sécurité financière et d'obtenir la confiance et l'estime de tous nos clients. Au cours de l'an 2000, nous nous sommes rapprochés de la réalisation de ce rêve, et je crois que nos employés possèdent la volonté et la compétence nécessaires pour poursuivre sur cette voie au cours des années à venir.

David Williams

Message du

«Je suis très fier du dévouement et de l'engagement de tous les membres de notre personnel. Ils participent chaque jour à la création d'une nouvel organisme...»

Le jour de la cérémonie du dévoilement du monument à la mémoire des travailleurs, montré en page couverture, a été un grand jour pour moi et pour tout le personnel de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Ce monument se veut un rappel quotidien des conséquences tragiques des lésions et maladies au travail. Il se veut aussi une affirmation de l'engagement de tout notre personnel et de nos partenaires en santé et sécurité au travail à réduire le nombre de ces tragédies.

Après la cérémonie, à laquelle assistaient les familles de plusieurs des travailleurs dont les noms paraissent sur le monument, nous avons invité les membres de ces familles à venir rencontrer notre personnel et à partager un repas en toute amitié. C'était un moment intense et rempli d'émotion. Pour les familles, c'était aussi une occasion de réfléchir, d'exprimer leur chagrin, mais aussi de trouver une consolation dans le fait de savoir qu'elles ne sont pas les seules à souffrir. Pour nos employés, c'était une chance de communiquer directement, et sur un plan personnel, avec les gens que nous servons. Non pas pour expliquer une politique, traiter une demande d'indemnisation ou écrire une lettre, mais pour constater, face à ces personnes, que ce sont souvent de petits gestes qui font toute la différence. Lors de cette rencontre, chacun de nous a été touché. Après avoir établi un contact personnel avec ces familles, les convictions individuelles et professionnelles sur la prévention des lésions et maladies sur les lieux de travail se sont renforcées.

Bien sûr, plusieurs autres points saillants ont marqué l'an 2000. Plus que jamais, nous avons consacré du temps et de l'énergie à nous efforcer de connaître les besoins de nos clients. Par le biais de groupes de discussion, de sondages, de questionnaires, de salons, de rencontres de consultation, de visites et d'appels téléphoniques, nous avons obtenu un nombre incroyable de renseignements sur les types d'améliorations à nos produits et services que souhaitent nos clients. Et puis nous avons transformé ces renseignements en résultats. Nous avons réglé plus de demandes, plus rapidement, et il y a eu moins de contestations. Nous avons bâti de nouveaux partenariats avec les employeurs, les employés et les collectivités pour aider à prévenir les lésions et les maladies. Nous avons financé des recherches sur des questions de santé et de sécurité au travail. Nous avons sensibilisé le public aux risques que courent les jeunes travailleurs qui viennent d'entrer sur le marché du travail. Nous avons amélioré plusieurs de nos formulaires et de nos publications. Nous avons aussi amené plus d'un million et demi de personnes à consulter notre site Web.

Lorsqu'une tragédie survient dans un lieu de travail, nous travaillons plus fort pour en atténuer les effets sur la vie de tous ceux qui sont touchés. Nos équipes de service s'assurent que le travailleur blessé reçoit toute la panoplie des soins de santé, du soutien, et l'encouragement à un retour au travail rapide et sécuritaire. D'autres membres d'équipe travaillent auprès de l'employeur pour faciliter le retour du travailleur et rétablir la pleine productivité de l'entreprise. Les employeurs et les employés sont de plus en plus nombreux à nous dire que notre travail en équipe donne de bons résultats. Les travailleurs comprennent plus clairement les étapes de leur traitement et de leur rétablissement. Les employeurs peuvent se concentrer sur le retour à la pleine productivité de leur entreprise, tout en bénéficiant de conseils et de soutien pour empêcher que d'autres lésions ne surviennent à leur lieu de travail.

«Plus que jamais, nous avons consacré du temps et de l'énergie à nous efforcer de connaître les besoins de nos clients.»

Je suis très fier du dévouement et de l'engagement de tout notre personnel. Jour après jour, nos employés créent un nouvel organisme à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. J'espère que vous prendrez le temps de lire ce rapport annuel jusqu'à la fin. Cela vous permettra de connaître plusieurs de mes collègues et de voir de quelle façon ils font de notre mission une réalité. Nous sommes tous inspirés par la vision d'une province qui nous offre, à nous et à nos enfants, un endroit plus sain et sécuritaire où travailler.

Il y a encore beaucoup à faire pour réaliser notre rêve de devenir un chef de file dans le domaine de la santé et de la sécurité, de jouir d'une sécurité financière et d'obtenir la confiance et l'estime de tous nos clients. Au cours de l'an 2000, nous nous sommes rapprochés de la réalisation de ce rêve, et je crois que nos employés possèdent la volonté et la compétence nécessaires pour poursuivre sur cette voie au cours des années à venir.

David Williams

Conseil

De gauche à droite : Chris Griffin, John Gardner, Eileen Mercier, David Williams, Dorothy Pringle, Pat Dillon, Glen Wright

Patrick Dillon, membre du conseil d'administration (du 17 juillet 1996 au 16 juillet 2001)
Patrick Dillon est directeur administratif du Conseil provincial des métiers de la construction de l'Ontario. Il est aussi président du Ontario Construction Secretariat. Il apporte une vaste expérience et de nombreuses connaissances qui sont un atout dans le rôle qu'il joue en matière de santé et sécurité. M. Dillon a également été membre de plusieurs conseils à titre bénévole, notamment le conseil d'administration de Centraide Hamilton Burlington. Il a présidé le Club Optimiste de Hamilton Est.

John Gardner, membre du conseil d'administration (du 30 avril 1997 au 29 avril 2002)
John Gardner est fellow de la Society of Actuaries et de l'Institut canadien des actuaires. Grâce à sa grande expérience en actuariat, il met au service du conseil d'administration sa solide compréhension des principes clés de l'assurance. M. Gardner siège au conseil d'administration de plusieurs entreprises dans le domaine des assurances et de l'éducation. Pendant dix ans, il a été président de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance vie, avant de prendre sa retraite en août 1996, terminant une carrière commencée dans cette société en 1961.

Chris Griffin, membre du conseil d'administration (du 8 juillet 1998 au 7 juillet 2003)
L'engagement communautaire remarquable de Chris Griffin et ses compétences en matière de lutte contre les incendies ont été reconnus en 1983, lorsqu'il a été choisi «Pompier de l'année» par le Club Kiwanis d'Oshawa. Il se dévoue à la promotion de la santé et de la sécurité et est directeur de la formation de qualification et participe à la formation de nouveaux pompiers. Il a été promu capitaine en 1997.

Eileen Mercier, vice-présidente du conseil (du 5 novembre 1999 au 4 novembre 2002), a été présidente du conseil du 5 mai au 4 novembre 1999 et membre du conseil du 17 juillet 1996 au 16 juillet 1998, puis du 17 juillet 1998 au 5 mai 1999.
Eileen Mercier est présidente de Finvoy Management Inc., firme de consultants en gestion spécialisée dans les questions de stratégie financière, de restructuration, de changement de politique et de relations avec les actionnaires. M^me^ Mercier compte 30 ans d'expérience en gestion financière et stratégique ainsi qu'en gestion du changement. Elle a également été présidente du conseil d'administration de l'Université Sir Wilfrid Laurier et est actuellement membre du conseil de l'Université York, ainsi que du University Health Network et de plusieurs sociétés canadiennes du secteur public.

D^re^ Dorothy Pringle, membre du conseil d'administration (du 19 avril 2000 au 18 avril 2002)
Dorothy Pringle est une infirmière qui détient un doctorat en soins infirmiers de l'université de l'Illinois. Elle poursuit une carrière longue et remarquable à titre de chercheuse et d'éducatrice, ayant notamment été pendant 11 ans doyenne des soins infirmiers à l'Université de Toronto. D^re^ Pringle a été membre du conseil d'administration de l'Hôpital de Toronto, de l'hôpital Queen Elizabeth et du Centre des sciences de la santé Sunnybrook. Elle est présentement membre du conseil du Bayview Centre for Geriatric Care.

David Williams, président et membre du conseil (du 1^er^ mai 1998 au 30 avril 2001 et du 1^er^ mai 2001 au 30 juin 2004)
David Williams participe activement à de nombreuses initiatives industrielles, gouvernementales et communautaires. Il est entre autres président du conseil du Centre d'études des enfants à risques, directeur de l'Alliance Éducation, membre de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto, membre du Breakfast for Learning et membre du conseil de Toronto Hydro and Energy Corporation. M. Williams a grimpé les échelons dans l'industrie du commerce au détail pour devenir l'un des trois principaux dirigeants du Groupe George Weston.
Il a aussi été directeur financier chez Loblaws et président de National Grocers.

Glen Wright, président du conseil (du 1^er^ juillet 1996 au 5 mai 1999, et du 5 novembre 1999 au 4 novembre 2002)
Glen Wright a plus de 20 ans d'expérience dans le domaine de l'assurance maladie et invalidité et est également président du conseil du Cowan Insurance Group. De plus, M. Wright est membre du conseil de PrinterOn, chef de file dans la conception d'imagiciels. Il a été membre du conseil de l'Université Sir Wilfrid Laurier de 1980 à 1990 et membre du conseil municipal de Waterloo de 1980 à 1984.

Notre vision :

- L'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles

Notre mission :

- Servir les Ontariens et Ontariennes en favorisant la création de lieux de travail sains et sécuritaires ainsi qu'en offrant un régime d'assurance et de soutien viable et complet aux travailleurs blessés et aux employeurs. Nous nous sommes engagés à remplir notre mission d'une manière attentionnée et en visant l'excellence.

Nos valeurs :

- Service, dévouement, intégrité et excellence

Rebâtir

Une lésion professionnelle peut changer toute votre vie en un instant. Prenons le cas de Gerald et Karen Stacey. Il y a trois ans, ils étaient un couple ordinaire qui travaillait fort, parents de deux enfants adultes, avec des emplois stables et des rêves de retraite sereine et tranquille. Gerald travaillait dans un établissement de recyclage, et Karen était agente d'administration.

Un jour de mai 1998, tout a changé. Un peu avant le repas du midi, Gerald se trouvait dans la cour lorsqu'il a soudainement remarqué qu'un chargeur de front de 20 tonnes reculait dans sa direction. Il a essayé de l'éviter, mais il a glissé sur un carton. Avant qu'il ait pu se retirer du chemin, l'un des véhicules à roues de cinq pieds l'a écrasé. Chose incroyable, il est demeuré conscient et a demandé au conducteur consterné de composer le 911.

Thom Chambers, du Programme des lésions graves de la CSPAAT, a reçu un rapport concernant l'accident de Gerald. Ce rapport indiquait entre autres que le bassin de Gerald était fracturé. «La vérité, a dit Thom, c'était qu'il n'avait plus vraiment de bassin. Il avait été complètement écrasé.» Par la suite, Gerald a dû subir un cauchemar de chirurgie reconstructive. À cause de la douleur extrême, les médecins l'ont maintenu pendant trois mois dans un coma provoqué par les médicaments.

Dès le début, une équipe du Programme des lésions graves de la CSPAAT a surveillé tous les aspects du rétablissement de Gerald. L'équipe de la CSPAAT comprenait Thom Chambers (infirmier gestionnaire de cas), Wayne McCullough (agent d'indemnisation), Corinne Rochwerg (consultante en autonomie) et Cathy Cartaginese (préposée aux besoins spéciaux). Tous se sont engagés si profondément dans le cas de Gerald qu'ils se sont souvent sentis comme une extension de sa famille.

Karen et Gerald avaient des préjugés défavorables au sujet de la CSPAAT. Comme il arrive souvent avec nos nouveaux clients, nous avons dû gagner leur confiance. «J'ai dû convaincre Karen et Gerald que nous sommes ici pour ouvrir des portes, non pour en fermer, raconte Wayne McCullough. Nous avons tous dû nous assurer d'être là pour Karen, la femme de Gerald. Elle avait vraiment besoin de nous, pour des conseils, des renseignements et parfois pour un peu de compagnie.»

La maison de Gerald a dû être complètement modifiée pour être adaptée à ses besoins spéciaux après sa sortie de l'hôpital. Les travaux de rénovation, coordonnés par Corinne Rochwerg, comprenaient des mesures d'accessibilité pour un fauteuil roulant, l'abaissement des plaques d'interrupteur, la pose d'un grand bain-douche adapté au fauteuil roulant et d'un ascenseur. Plus d'un an après son accident, Gerald était finalement prêt à revenir à la maison.

L'allocation pour soins personnels de Gerald et le soutien fourni par l'équipe du Programme des lésions graves de la CSPAAT ont permis à Karen de rester à la maison et de prendre soin de son mari. «Je n'aurais pas pu trouver des gens plus gentils, a déclaré Karen. Presque aussitôt après l'accident de Gerald, la CSPAAT a communiqué avec nous. Dès le premier jour, ils ont été tellement encourageants... C'était un service plein de sincérité, et bien plus que ce à quoi nous nous attendions. Ils se sont occupés de tout.»

«La CSPAAT examine chaque cas individuellement et agit en fonction des besoins particuliers de nos clients, explique Wayne McCullough. Une partie de notre travail consiste à éduquer la collectivité sur le rôle que joue la CSPAAT lorsqu'elle aide des gens comme Gerald et sur les services que nous pouvons fournir.»

Prendre soin de Gerald est un emploi à temps plein pour Karen. Lorsqu'elle travaille à la maison ou qu'elle se rend à son ancien lieu de travail, elle est beaucoup plus consciente des risques qu'elle n'aurait pas remarqués auparavant en matière de sécurité. «Tout le monde prône la sécurité dans les lieux de travail, mais on ne fait pas tous quelque chose, dit Karen. Nous devons nous rendre compte que c'est maintenant qu'il faut s'occuper des questions de sécurité dans nos lieux de travail. De cette façon, peut-être que nous contribuerons à empêcher d'autres personnes de se blesser.»

Wayne McCullough (agent d'indemnisation), Karen Stacey, Gerald Stacey, Corinne Rochwerg (consultante en autonomie), Thom Chambers (infirmier gestionnaire de cas, pratique avancée) et Cathy Cartaginese (préposée aux besoins spéciaux).

Initiatives internes

La façon la plus rapide et efficace d'apporter un changement dans un organisme est de se pencher sur les composantes fondamentales de ses activités. En 2000, la CSPAAT l'a fait dans le cadre de cinq initiatives internes : le modèle de soins de santé, la stratégie d'intervention en matière de maladies professionnelles, le Programme d'agilité, la stratégie de prestation de services et la formation en amélioration du rendement pour les personnes et les équipes.

Le **modèle de soins de santé** est une initiative qui fonde le traitement des travailleurs blessés ou malades sur les résultats. Ce modèle se traduira par de nouvelles relations de coopération et de collaboration entre la CSPAAT et les fournisseurs de soins de santé, ce qui entraînera une amélioration des soins fournis aux travailleurs. De concert avec les professionnels de la santé, la communauté scientifique et d'autres intéressés, la CSPAAT élabore des programmes fondés sur les preuves cliniques en ce qui a trait aux diagnostics courants. En 2000, un programme de soins a été établi pour les lésions lombaires aiguës, et nous avons entrepris l'élaboration d'un programme sur l'asthme professionnel.

Les buts de la **stratégie d'intervention en matière de maladies professionnelles** sont la prévention de ces maladies et une indemnisation équitable et rapide pour les personnes touchées. La première phase de la stratégie a consisté à restructurer les ressources internes de la CSPAAT pour mieux répondre aux besoins des travailleurs atteints d'une maladie professionnelle. Nous avons augmenté le nombre d'agents d'indemnisation, des hygiénistes et des consultants en médecine du travail spécialisés dans les maladies professionnelles. Nous avons établi un nouveau programme d'éducation pour les agents d'indemnisation spécialisés en maladies professionnelles, et nous avons adopté une nouvelle approche visant à fournir des conseils spécialisés au cours du processus décisionnel d'indemnisation. Les phases subséquentes de cette stratégie porteront sur la création de partenariats communautaires axés sur les secteurs d'industrie dans le but de trouver des solutions rapides et adaptées aux besoins particuliers des lieux de travail de l'Ontario.

Le **Programme d'agilité** améliore nos processus administratifs et nos technologies de l'information. La mise à jour et l'intégration de nos systèmes informatiques est une partie importante de ce que nous devons faire pour assurer l'avenir de notre organisme et mieux répondre aux besoins de nos clients. Notre but est de leur fournir toute une gamme de choix pour accéder à nos produits et services. Au cours de l'an 2000, les responsables du Programme d'agilité ont collaboré avec les centres d'innovation de la CSPAAT, les équipes de première ligne, le comité de la haute direction et le conseil d'administration pour examiner les processus d'activités et les solutions technologiques qui répondraient le mieux aux exigences futures.

Nos gens travaillent maintenant au sein d'équipes axées sur les secteurs d'industrie et d'unités de services aux petites entreprises, offrant des services qui ont été conçus pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs et employeurs de l'Ontario. La **stratégie de prestation de services** a permis d'intégrer ce nouveau modèle d'activités à notre organisme. Elle a permis d'améliorer les relations de travail entre les équipes de service et les autres secteurs de la CSPAAT, en plus d'examiner les effets de la prestation de services découlant de l'orientation stratégique de la CSPAAT et d'établir un cycle d'élaboration de produit.

La **formation à l'amélioration du rendement pour les personnes et les équipes** est une initiative visant à renforcer les équipes de service de la CSPAAT en mettant l'accent sur de meilleurs résultats internes, la simplification des procédés, la prise de décisions en première ligne et l'amélioration du service à la clientèle. Vers la fin de 2000, quelque 200 équipes de toute la province - plus des deux tiers de toutes les équipes de la CSPAAT, y compris les équipes de première ligne et de la haute direction - avaient été initiées au système de l'amélioration du rendement.

Rebâtir

Une lésion professionnelle peut changer toute votre vie en un instant. Prenons le cas de Gerald et Karen Stacey. Il y a trois ans, ils étaient un couple ordinaire qui travaillait fort, parents de deux enfants adultes, avec des emplois stables et des rêves de retraite sereine et tranquille. Gerald travaillait dans un établissement de recyclage, et Karen était agente d'administration.

Un jour de mai 1998, tout a changé. Un peu avant le repas du midi, Gerald se trouvait dans la cour lorsqu'il a soudainement remarqué qu'un chargeur de front de 20 tonnes reculait dans sa direction. Il a essayé de l'éviter, mais il a glissé sur un carton. Avant qu'il ait pu se retirer du chemin, l'un des véhicules à roues de cinq pieds l'a écrasé. Chose incroyable, il est demeuré conscient et a demandé au conducteur consterné de composer le 911.

Thom Chambers, du Programme des lésions graves de la CSPAAT, a reçu un rapport concernant l'accident de Gerald. Ce rapport indiquait entre autres que le bassin de Gerald était fracturé. «La vérité, a dit Thom, c'était qu'il n'avait plus vraiment de bassin. Il avait été complètement écrasé.» Par la suite, Gerald a dû subir un cauchemar de chirurgie reconstructive. À cause de la douleur extrême, les médecins l'ont maintenu pendant trois mois dans un coma provoqué par les médicaments.

Dès le début, une équipe du Programme des lésions graves de la CSPAAT a surveillé tous les aspects du rétablissement de Gerald. L'équipe de la CSPAAT comprenait Thom Chambers (infirmier gestionnaire de cas), Wayne McCullough (agent d'indemnisation), Corinne Rochwerg (consultante en autonomie) et Cathy Cartaginese (préposée aux besoins spéciaux). Tous se sont engagés si profondément dans le cas de Gerald qu'ils se sont souvent sentis comme une extension de sa famille.

Karen et Gerald avaient des préjugés défavorables au sujet de la CSPAAT. Comme il arrive souvent avec nos nouveaux clients, nous avons dû gagner leur confiance. «J'ai dû convaincre Karen et Gerald que nous sommes ici pour ouvrir des portes, non pour en fermer, raconte Wayne McCullough. Nous avons tous dû nous assurer d'être là pour Karen, la femme de Gerald. Elle avait vraiment besoin de nous, pour des conseils, des renseignements et parfois pour un peu de compagnie.»

La maison de Gerald a dû être complètement modifiée pour être adaptée à ses besoins spéciaux après sa sortie de l'hôpital. Les travaux de rénovation, coordonnés par Corinne Rochwerg, comprenaient des mesures d'accessibilité pour un fauteuil roulant, l'abaissement des plaques d'interrupteur, la pose d'un grand bain-douche adapté au fauteuil roulant et d'un ascenseur. Plus d'un an après son accident, Gerald était finalement prêt à revenir à la maison.

L'allocation pour soins personnels de Gerald et le soutien fourni par l'équipe du Programme des lésions graves de la CSPAAT ont permis à Karen de rester à la maison et de prendre soin de son mari. «Je n'aurais pas pu trouver des gens plus gentils, a déclaré Karen. Presque aussitôt après l'accident de Gerald, la CSPAAT a communiqué avec nous. Dès le premier jour, ils ont été tellement encourageants... C'était un service plein de sincérité, et bien plus que ce à quoi nous nous attendions. Ils se sont occupés de tout.»

«La CSPAAT examine chaque cas individuellement et agit en fonction des besoins particuliers de nos clients, explique Wayne McCullough. Une partie de notre travail consiste à éduquer la collectivité sur le rôle que joue la CSPAAT lorsqu'elle aide des gens comme Gerald et sur les services que nous pouvons fournir.»

Prendre soin de Gerald est un emploi à temps plein pour Karen. Lorsqu'elle travaille à la maison ou qu'elle se rend à son ancien lieu de travail, elle est beaucoup plus consciente des risques qu'elle n'aurait pas remarqués auparavant en matière de sécurité. «Tout le monde prône la sécurité dans les lieux de travail, mais on ne fait pas tous quelque chose, dit Karen. Nous devons nous rendre compte que c'est maintenant qu'il faut s'occuper des questions de sécurité dans nos lieux de travail. De cette façon, peut-être que nous contribuerons à empêcher d'autres personnes de se blesser.»

Wayne McCullough (agent d'indemnisation), Karen Stacey, Gerald Stacey, Corinne Rochwerg (consultante en autonomie), Thom Chambers (infirmier gestionnaire de cas, pratique avancée) et Cathy Cartaginese (préposée aux besoins spéciaux).

internes

La façon la plus rapide et efficace d'apporter un changement dans un organisme est de se pencher sur les composantes fondamentales de ses activités. En 2000, la CSPAAT l'a fait dans le cadre de cinq initiatives internes : le modèle de soins de santé, la stratégie d'intervention en matière de maladies professionnelles, le Programme d'agilité, la stratégie de prestation de services et la formation en amélioration du rendement pour les personnes et les équipes.

Le **modèle de soins de santé** est une initiative qui fonde le traitement des travailleurs blessés ou malades sur les résultats. Ce modèle se traduira par de nouvelles relations de coopération et de collaboration entre la CSPAAT et les fournisseurs de soins de santé, ce qui entraînera une amélioration des soins fournis aux travailleurs. De concert avec les professionnels de la santé, la communauté scientifique et d'autres intéressés, la CSPAAT élabore des programmes fondés sur les preuves cliniques en ce qui a trait aux diagnostics courants. En 2000, un programme de soins a été établi pour les lésions lombaires aiguës, et nous avons entrepris l'élaboration d'un programme sur l'asthme professionnel.

Les buts de la **stratégie d'intervention en matière de maladies professionnelles** sont la prévention de ces maladies et une indemnisation équitable et rapide pour les personnes touchées. La première phase de la stratégie a consisté à restructurer les ressources internes de la CSPAAT pour mieux répondre aux besoins des travailleurs atteints d'une maladie professionnelle. Nous avons augmenté le nombre d'agents d'indemnisation, des hygiénistes et des consultants en médecine du travail spécialisés dans les maladies professionnelles. Nous avons établi un nouveau programme d'éducation pour les agents d'indemnisation spécialisés en maladies professionnelles, et nous avons adopté une nouvelle approche visant à fournir des conseils spécialisés au cours du processus décisionnel d'indemnisation. Les phases subséquentes de cette stratégie porteront sur la création de partenariats communautaires axés sur les secteurs d'industrie dans le but de trouver des solutions rapides et adaptées aux besoins particuliers des lieux de travail de l'Ontario.

Le **Programme d'agilité** améliore nos processus administratifs et nos technologies de l'information. La mise à jour et l'intégration de nos systèmes informatiques est une partie importante de ce que nous devons faire pour assurer l'avenir de notre organisme et mieux répondre aux besoins de nos clients. Notre but est de leur fournir toute une gamme de choix pour accéder à nos produits et services. Au cours de l'an 2000, les responsables du Programme d'agilité ont collaboré avec les centres d'innovation de la CSPAAT, les équipes de première ligne, le comité de la haute direction et le conseil d'administration pour examiner les processus d'activités et les solutions technologiques qui répondraient le mieux aux exigences futures.

Nos gens travaillent maintenant au sein d'équipes axées sur les secteurs d'industrie et d'unités de services aux petites entreprises, offrant des services qui ont été conçus pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs et employeurs de l'Ontario. La **stratégie de prestation de services** a permis d'intégrer ce nouveau modèle d'activités à notre organisme. Elle a permis d'améliorer les relations de travail entre les équipes de service et les autres secteurs de la CSPAAT, en plus d'examiner les effets de la prestation de services découlant de l'orientation stratégique de la CSPAAT et d'établir un cycle d'élaboration de produit.

La **formation à l'amélioration du rendement pour les personnes et les équipes** est une initiative visant à renforcer les équipes de service de la CSPAAT en mettant l'accent sur de meilleurs résultats internes, la simplification des procédés, la prise de décisions en première ligne et l'amélioration du service à la clientèle. Vers la fin de 2000, quelque 200 équipes de toute la province - plus des deux tiers de toutes les équipes de la CSPAAT, y compris les équipes de première ligne et de la haute direction - avaient été initiées au système de l'amélioration du rendement.

Résultats internes

Rappelons-nous le passé...
Bâtissons un avenir sécuritaire

Le 4 octobre 2000, le conseil d'administration de la CSPAAT a approuvé 15 résultats internes et mesures connexes. Tous les travaux, les projets et l'élaboration des produits seront axés sur les résultats internes. Cela permettra à la CSPAAT de se concentrer sur l'amélioration du rendement pour obtenir les résultats désirés. Le travail sur les résultats et les mesures internes se poursuivra en 2001 et par la suite. Voici les résultats désirés :

- Que la CSPAAT soit le meilleur fournisseur de produits et services de santé et sécurité de la province de l'Ontario.
- Que les travailleurs blessés et malades se rétablissent le plus rapidement possible, tout en conservant la plus grande part possible de leurs capacités fonctionnelles.
- Que le retour au travail des travailleurs blessés et malades se fasse de façon sécuritaire, appropriée, rapide et viable.
- Que le nombre d'accidents, de maladies et de décès professionnels soit constamment réduit grâce à des systèmes de responsabilité interne efficaces établis dans les lieux de travail de l'Ontario.
- Que la CSPAAT soit le lieu de travail le plus sain et le plus sécuritaire en Ontario.
- Que les décisions soient exactes et rendues en temps opportun et soient bien comprises par toutes les parties du lieu de travail.
- Que toutes les parties du lieu de travail et les fournisseurs soient traités de façon personnalisée, attentionnée et respectueuse.
- Que nos produits et services soient appropriés, rapides, conviviaux et qu'ils répondent aux besoins des parties du lieu de travail et des fournisseurs.
- Que les politiques de la CSPAAT soient justes et équitables, et qu'elles concilient les besoins des parties du lieu de travail avec ceux des fournisseurs.
- Que nos taux soient concurrentiels et appropriés, et qu'ils provisionnent pleinement le régime tant pour l'ensemble de l'annexe 1 qu'au niveau de la classification.
- Que la protection des employeurs de l'annexe 2 soit bien provisionnée.
- Que les parties du lieu de travail et les fournisseurs respectent pleinement leurs obligations respectives.
- Que les placements soient gérés d'une façon efficace qui optimise le rendement à un degré de risque acceptable.
- Que la caisse d'assurance détienne une réserve suffisante pour les dépenses liées aux lésions et maladies futures.
- Que l'administration de la CSPAAT ainsi que ses produits, ses services et ses programmes soient rentables.

Rappelons-nous le passé...
Bâtissons un avenir sécuritaire

Amélioration du service

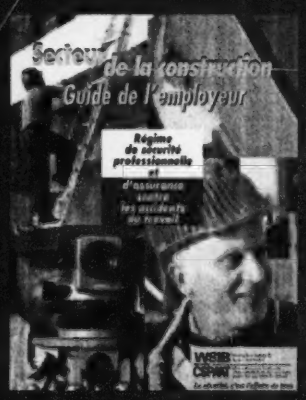
Renee DiGiuseppe, représentante du service à la clientèle, Secteur des petites entreprises

La CSPAAT a fait bien du chemin depuis que nous avons établi des équipes de service pour servir les petites entreprises et les secteurs industriels. Depuis, nous nous sommes fait un devoir de passer du temps avec nos clients (les employeurs et les travailleurs) et à en apprendre davantage sur leurs activités et leurs lieux de travail. Nous élaborons des produits, des services et des initiatives dont ils nous disent avoir besoin. Les clients de la CSPAAT disposent maintenant d'équipes de professionnels dévoués qui sont à l'écoute de leurs besoins particuliers. Ces équipes s'affairent dans la collectivité à partager des renseignements sur la santé et la sécurité, à aider les gens à se rétablir à la suite de lésions ou de maladies professionnelles, et à enregistrer de nouvelles entreprises. En 2000, les membres du personnel de la CSPAAT ont personnellement rendu visite à près de 24 000 clients, et les résultats d'un sondage démontrent que la satisfaction de la clientèle s'est considérablement accrue.

La CSPAAT améliore le système de santé et sécurité au travail de l'Ontario grâce à une approche coopérative et à une forte présence dans la collectivité. Nous avons aidé à établir des groupes inter-organismes sectoriels (GIOS) pour mieux harmoniser le système de santé et sécurité en coordonnant la prévention dans chaque secteur d'industrie. Les GIOS sont constitués de représentants de la CSPAAT, des associations pour la sécurité au travail, des centres de formation, des cliniques et du ministère du Travail. De la même façon, les comités consultatifs sectoriels améliorent leurs services en engageant dans le processus des travailleurs, des travailleurs blessés et des employeurs pour cerner les problèmes à résoudre dans des secteurs particuliers.

En 2000, la CSPAAT a travaillé étroitement avec des représentants des secteurs d'industrie de l'Ontario et des associations pour la sécurité au travail sur tout un éventail de projets fructueux. Voici un sommaire de certaines de nos réalisations dans les secteurs d'industrie de l'Ontario.

Dans les secteurs des petites entreprises et de la construction, la CSPAAT a réalisé un programme de groupes discussions à plusieurs endroits dans la province. L'objectif du programme était d'en apprendre davantage sur nos clients des petites entreprises et de la construction, et de répondre à leurs besoins en leur offrant de nouveaux produits, services et initiatives. (Des programmes semblables ont aussi été réalisés dans d'autres secteurs d'industrie.) Nous avons écouté et agi en conséquence. Diverses publications ont été produites et testées en groupe en 2000, notamment le *Guide des petites entreprises*, une brochure pour les travailleurs et une affiche simplifiée intitulée «En cas de lésion au travail».



En 2000, nous avons travaillé auprès de l'industrie de la construction (les employeurs, les syndicats, les groupes de sécurité et les organisations d'affaires) pour en arriver à un consensus sur l'avenir de ce secteur en Ontario. Ces séances de planification stratégique ont porté sur le financement, les groupes de taux, l'économie souterraine, les petits entrepreneurs, la prévention des lésions et des maladies et le statut d'exploitant indépendant. Le GIOS de la construction a identifié 225 entreprises dont les taux de lésions et de maladies étaient anormalement élevés et leur a offert une aide particulière en matière de santé et sécurité. Il a aussi élaboré un répertoire de ressources rempli de renseignements sur la gestion de la santé et de la sécurité dans l'industrie de la construction. La CSPAAT, les employeurs et syndicats de la construction poursuivent l'élaboration de règlements régissant le retour au travail et le rengagement dans l'industrie.

La CSPAAT a aussi participé, avec les autres membres du GIOS de l'industrie minière, à l'étude menée par le ministère du Travail intitulée «Le Système de responsabilité interne dans les mines de l'Ontario». Nous avons aussi poursuivi notre travail sur d'autres initiatives de prévention dans le secteur minier et sur un projet d'éducation sur la santé et la sécurité dans les

établissements post-secondaires.

En 2000, les représentants de la CSPAAT ont donné des présentations durant les réunions régionales sur la santé et la sécurité dans l'industrie minière, y compris celles organisées par l'Association pour la santé et la sécurité dans l'industrie des mines et des agrégats (ASSIMA), le Superior Health and Safety Group, le Groupe sur la santé et la sécurité de Porcupine, l'Ontario Mine Contractors Safety Association, et les Aggregate Producers of Ontario.

Avec l'aide du GIOS de l'automobile, la CSPAAT a publié trois brochures en 2000 pour le secteur de l'automobile dans le but de cerner les dangers inhérents à ces lieux de travail et les mesures de sécurité propres à ce secteur. Les programmes d'action sociale ont porté sur le programme de tarification par incidence offert par la CSPAAT aux employeurs du secteur de l'automobile.

Dans le secteur de la fabrication, la CSPAAT a poursuivi son programme Gare aux chutes! et créé des manuels de sécurité à l'intention des manufacturiers de meubles. En 2000, nous avons aussi travaillé avec la communauté médicale afin d'améliorer la compréhension et de favoriser la collaboration en matière de retour au travail rapide et sécuritaire chez les employés du secteur de la fabrication. Nous avons aussi accru notre participation aux salons commerciaux et aux séminaires de ce secteur.

Dans le secteur de l'alimentation, un programme de dispositifs de protection a permis de réduire le nombre d'amputations et de décès. Ce programme a été créé en 2000 par les gestionnaires de compte de la CSPAAT, qui l'ont mis en application chez tous les clients du secteur de l'alimentation. Un groupe de l'industrie de l'alimentation a aussi été mis sur pied pour créer un manuel de santé et sécurité à l'intention de ce secteur. Nous continuerons de travailler sur ce projet en 2001.

En 2000, la CSPAAT a collaboré avec l'Association pour la prévention des accidents industriels (APAI) et l'Association des fonderies canadiennes (AFC) afin de produire un guide de santé et sécurité pour les fonderies. L'AFC a aussi commandité la participation des Fonderies de l'Ontario au programme d'encouragement des groupes de sécurité.

En association avec le ministère du Travail et l'Association pour la santé et la sécurité dans le secteur de la santé (ASSSS), nous avons produit une brochure de sécurité pour le secteur de la santé, *La santé et la sécurité en milieu familial*. Cette brochure bien accueillie a été préparée pour répondre aux besoins identifiés en 2000 par les travailleurs des soins à domicile.

La CSPAAT et le GIOS des transports se sont unis pour réduire l'incidence des accidents dans les lieux de travail du secteur des transports, particulièrement les grandes entreprises ayant un taux élevé de lésions. Des GIOS ont été créés pour le secteur des transports dans tout l'Ontario afin d'accroître l'efficacité des programmes au niveau local.

Nous avons publié la brochure intitulée *The Shocking Truth About Electrical Injuries* en collaboration avec le ministère du Travail et l'Association ontarienne de sécurité des services publics et électriques (AOSSPÉ). Cette brochure sera offerte dans tous les lieux de travail en Ontario où l'on effectue des travaux d'électricité.

L'initiative La sécurité en mouvement a été lancée en 2000 en collaboration avec le GIOS des services afin de réduire l'incidence des entorses et des foulures dans le secteur des services. La CSPAAT a aussi fourni une formation en santé et sécurité au travail à plus de 600 étudiants en tourisme et hospitalité du Collège George Brown. Cette formation a d'ailleurs été intégrée au programme d'études.

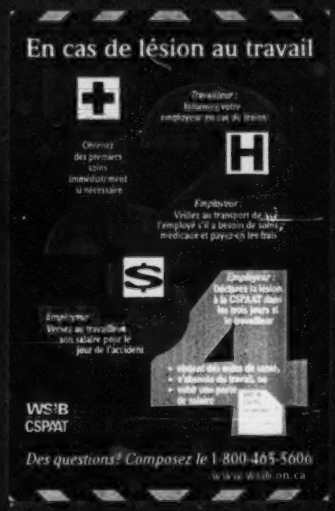
Le programme d'action sociale de la CSPAAT continue d'accroître notre compréhension des besoins du secteur de l'agriculture. Grâce au Programme de vérification de sécurité du secteur de l'agriculture, le travail de sensibilisation à l'importance de la santé et de la sécurité s'est poursuivi dans ce secteur.

En collaboration avec nos partenaires, l'APAI et le ministère du Travail, nous avons lancé en 2000 une campagne Gare aux chutes! de trois ans pour le secteur des procédés/produits chimiques et matières plastiques. Cette campagne vise à réduire de 30 % l'incidence des lésions liées aux chutes.

En collaboration avec le GIOS des produits forestiers et des pâtes et papiers, la CSPAAT a mis sur pied un projet pilote appelé «Fighting Back - No Pain, Great Gains». Ce projet aidera à prévenir les lésions attribuables aux mouvements répétitifs dans l'industrie du carton ondulé. Nous avons aussi poursuivi nos programmes d'action sociale et nos programmes spéciaux dans ce secteur en 2000.

En 2000, nous avons noué des relations, atteint des consensus sur des objectifs et nous sommes entendus sur des mesures qui amélioreront le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. La CSPAAT a contribué à la création d'une vision commune de l'avenir en cernant les problèmes les plus pressants et les meilleures solutions pour chaque secteur d'industrie.

Nous savons que notre travail produit d'excellents résultats parce que nos clients remarquent des améliorations et se donnent la peine de nous remercier. En fait, plusieurs de nos bureaux ont maintenant des babillards où s'accumulent les messages de remerciement qui nous sont constamment envoyés. Tous ces commentaires positifs nous disent que nous sommes sur la bonne voie grâce aux améliorations que nous avons apportées à nos services. Ils nous rappellent aussi notre engagement à continuer d'améliorer nos produits et la prestation de nos services.



un tout autre ▸ organisme

Leo Chan est directeur des opérations des succursales à la Mandarin Restaurant Franchises Corporation, qui exploite 13 restaurants en Ontario. En 1996, peu après que M. Chan est devenu responsable du programme de santé et sécurité de l'entreprise, l'un des restaurants a obtenu des résultats défavorables à la suite d'une vérification de sécurité. Il a décidé qu'il fallait faire quelque chose et a communiqué avec la CSPAAT pour s'informer. Il a trouvé frustrant son premier contact avec la CSPAAT (ou la Commission des accidents du travail, comme on l'appelait alors), et sa bureaucratie lui a semblé peu amicale, ce qui l'a laissé perplexe.

Ses expériences plus récentes avec la CSPAAT ont été très différentes. «Elle est davantage un lieu d'affaires et n'est plus seulement un endroit où l'on traite des demandes d'indemnisation... Ils sont intéressés à aider les gens à retourner au travail rapidement et en toute sécurité.»

Il apprécie l'administration plus accessible et efficace de la CSPAAT, car elle lui permet de se concentrer davantage sur la prévention des lésions et des maladies. Il aime également être servi par une seule personne-ressource, son gestionnaire de compte, qui comprend la nature de son secteur d'industrie et ses antécédents d'indemnisation en tant qu'employeur.

«Tout a changé, dit M. Chan. Notre gestionnaire de compte à la CSPAAT a assisté à notre conférence conjointe annuelle sur la santé et la sécurité et a expliqué à notre direction et à notre personnel ce que ces chiffres et ces pourcentages représentaient. Avec son aide, nous avons élaboré notre propre programme de santé et sécurité au travail, et nous évoluons vers un cadre mieux organisé en ce qui a trait à la planification, la mise en œuvre et l'auto évaluation.»

«Les gens de la CSPAAT semblent plus compétents et plus attentionnés dans leurs rapports avec moi en tant qu'employeur, déclare M. Chan. Pour les employeurs de l'Ontario, la bonne nouvelle est que la CSPAAT fournit de nouvelles possibilités de réduire les frais de fonctionnement grâce à l'élimination des lésions et des maladies, et à une gestion plus efficace des dépenses d'indemnisation.»

De gauche à droite : Lori Smith (infirmière gestionnaire de cas), Cheryl Moses (agente d'indemnisation), Leo Chan (directeur des opérations des succursales, Mandarin Restaurant Franchise Corporation), Wayne White (chef de service, Secteur des services) et Bob Vickers (gestionnaire de compte).

Rappelons-nous le passé...
Bâtissons un avenir sécuritaire

La prévention des lésions et des maladies professionnelles

En 2000, la CSPAAT a versé plus de deux milliards de dollars en prestations pour des lésions et des décès. Il s'agit du coût financier direct des lieux de travail non sécuritaires qu'assument les employeurs de l'Ontario. À cela s'ajoute le coût personnel incalculable que paient les personnes qui ont subi une lésion ou contracté une maladie – ou qui sont décédés – ainsi que celui que paient leur famille, leurs collègues et leurs amis.

La Division de la prévention de la CSPAAT continue d'intégrer la prévention à tous les aspects de nos activités. Nous voulons que notre personnel appuie et motive chacune des personnes avec qui il entre en contact, contribuant ainsi à éliminer les coûts engagés par notre collectivité à l'égard des lésions et des maladies professionnelles. En 2000, la CSPAAT a aidé à bâtir un avenir plus sécuritaire en harmonisant le système de santé et sécurité au travail de l'Ontario, en amenant les gens à prendre conscience de l'importance de la santé et de la sécurité au travail dans leur collectivité et à mieux les comprendre, en fournissant des encouragements en matière de santé et sécurité et en subventionnant des projets de recherche.

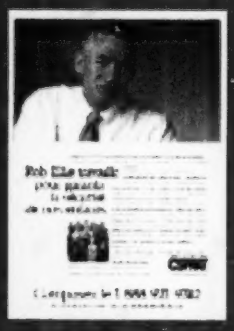
Harmonisation du système de santé et sécurité au travail

En février 2000, le Conseil des associations de santé et sécurité de l'Ontario (CASSO) est devenu le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario (CSSTO). En plus de regrouper des représentants des associations pour la sécurité au travail, des centres de formation, des cliniques et du ministère du Travail, cet organisme comprend également des cadres supérieurs de la CSPAAT, ce qui reflète l'émergence de la Commission en tant que chef de file de la prévention. Grâce au CSSTO, les organisations membres sont plus que jamais unies par un même objectif. Il représente un nouveau degré de coopération au sein du système de santé et sécurité au travail de l'Ontario.

L'exposition La voie de la santé et de la sécurité constitue un autre exemple de ce nouveau degré de coopération. Il s'agit d'une présentation de la vision de l'avenir du système de santé et sécurité au travail de l'Ontario. Chacun des organismes membres du CSSTO est représenté au sein d'une exposition consolidée et d'un centre d'information et a pris part à des conférences et à des salons dans toute la province.

Éducation et sensibilisation du public

Une nouvelle campagne de sensibilisation publique lancée en janvier 2001 a été élaborée en 2000. Le message de la campagne était «La sécurité, ça commence par vous» et comprenait de la publicité à la télévision, à la radio, dans la presse écrite et sur des autobus. Elle mettait en vedette huit ambassadeurs de la prévention, des gens de diverses professions aux antécédents variés, qui ont raconté leur histoire personnelle pour illustrer l'importance de la prévention. La campagne mettait l'accent sur trois des principales causes de lésions et maladies professionnelles : les chutes, les dangers liés à la machinerie et les maladies professionnelles.



En 2000, la CSPAAT et ses partenaires en matière de prévention ont continué de se concentrer sur la santé et la sécurité des jeunes dans les lieux de travail, car même si l'incidence des lésions diminue dans plusieurs groupes d'âge, elle continue de croître chez les 15 à 24 ans. Notre campagne de sensibilisation à l'intention des jeunes travailleurs de l'été 2000 mettait en vedette trois jeunes hommes. Il s'agit de David Ellis, décédé à 18 ans au début de 1999 après être resté coincé dans un malaxeur commercial, ainsi que de Stephen Mace et de Matt Sagan, qui se sont tous deux gravement blessés lors d'accidents du travail.

Un guide à l'intention des enseignants, intitulé *Travailleur avisé, travailleur en santé!*, a été publié en 2000. Il est conçu pour aider les enseignants des écoles secondaires de l'Ontario à satisfaire aux attentes établies pour les programmes de neuvième et dixième années par le ministère de l'Éducation en ce qui a trait à la santé et à la sécurité. Le projet a été créé en association avec le ministère du Travail, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail et Ford Canada.

Programmes d'encouragement

Le programme pilote des groupes de sécurité s'est poursuivi en 2000. Neuf groupes d'employeurs et de gens de leur lieu de travail se sont réunis pour en apprendre davantage sur la sécurité et échanger de l'information sur les meilleures pratiques en matière de prévention et de retour au travail. En 2001, les groupes qui réussiront récolteront les fruits de leurs réalisations : des améliorations viables sur le plan de la sécurité au travail et des rabais sur les primes.

Le Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités (PESC) a continué son expansion. Il comptait 19 collectivités participantes en 2000. Ce programme communautaire d'encouragement à la sécurité a permis de verser plus d'un million de dollars sous forme de rabais à des entreprises de la collectivité participante qui ont atteint ou dépassé leurs objectifs de sécurité.

Le programme Primes rajustées selon le mérite (PRM), qui est un programme d'encouragement à l'intention des petites entreprises, a lui aussi continué son expansion, accueillant en 2000 les entreprises du secteur de la construction. Plus de 90 000 petites entreprises participantes de l'Ontario bénéficient actuellement de rabais sur les primes ou se voient imposer des surcharges en fonction de leurs résultats en matière de santé et sécurité. Ce programme simple récompense les lieux de travail où aucune lésion ne survient et augmente les primes de ceux qui présentent un nombre excessif de demandes d'indemnisation.

Le programme de vérification de sécurité Sécurité avant tout a été modernisé en 2000 afin de créer des liens plus étroits avec les partenaires de sécurité, de fournir davantage de soutien en matière de prévention aux lieux de travail qui en ont besoin et de mener des évaluations tenant compte des besoins particuliers des divers secteurs d'industrie. Sécurité avant tout a évolué afin de devenir plus efficace et de favoriser la collaboration pour mieux cibler les lieux de travail qui obtiennent de mauvais résultats ou qui sont non conformes.

Recherche

Notre initiative de subventions de recherche témoigne du solide engagement de la CSPAAT à l'égard de la recherche de haute qualité portant sur la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs. En 2000, le Conseil consultatif sur la recherche (CCR) de la CSPAAT a accueilli de nouveaux membres représentant la communauté des affaires. Le conseil a reçu 39 propositions de recherche sur la santé et la sécurité au travail et recommandé 16 nouvelles propositions pour autorisation de subventions subséquentes au conseil d'administration de la CSPAAT.

Les rapports d'évolution reçus en 2000 concernant les projets subventionnés dans le cadre de l'initiative Solutions pour des lieux de travail en évolution ont tous démontré des progrès sensibles. Un rapport final a été soumis au CCR à l'automne 2000 concernant l'un des projets, qui porte sur les troubles musculo-squelettiques reliés au travail dans l'industrie du vêtement de l'Ontario. Les chercheurs responsables du projet ont fait plusieurs présentations concernant leurs conclusions, et un guide d'ergonomie fondé sur leurs travaux a été créé à l'intention de l'industrie du vêtement. La CSPAAT a aussi tenu un atelier pour les chercheurs en novembre 2000 afin d'encourager la soumission de propositions de projets de recherche qui auraient des effets d'envergure et qui mèneraient à des résultats concrets.

Conseil consultatif sur la recherche

L'Ontario est l'un des endroits les plus sécuritaires du monde où travailler, mais pourrait l'être encore davantage. Chacune des initiatives de prévention fructueuse décrite précédemment aide l'Ontario à réaliser la vision de la CSPAAT : l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles.

Rappelons-nous le passé...
Bâtissons un avenir sécuritaire

Assurer la sécurité financière du régime

Tout comme la santé et la sécurité au travail et la satisfaction de la clientèle, la sécurité financière est l'une des clés du succès continu de la CSPAAT. En 2000, nous avons poursuivi nos efforts pour accroître la sécurité financière du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Lorqu'il existe une dette non provisionnée, il n'y a pas suffisamment de fonds pour provisionner les dossiers d'indemnisation déjà actifs aux termes du régime durant toute leur période d'activité. En 1995, une dette non provisionnée de 11,5 milliards de dollars compromettait la viabilité du régime entier. La CSPAAT s'est attaquée à cette question avec vigueur. À la fin de 2000, la dette non provisionnée avait été réduite à un peu moins de 6 milliards de dollars. Nous sommes en bonne voie d'atteindre notre but d'éliminer complètement la dette non provisionnée d'ici 2014.

La CSPAAT a pu réduire cette dette durant cinq années consécutives tout en réduisant le taux de prime moyen que paient les employeurs. En 2001, environ 80 % des employeurs ont vu leurs taux de prime diminuer, et le taux de prime moyen est de 29 % moins élevé qu'en 1995.

La Direction des enquêtes spéciales (DES) a aussi contribué à la viabilité financière du régime dans l'intérêt des travailleurs et employeurs de l'Ontario. Les décisions rendues par les tribunaux au cours du deuxième semestre de 2000 confirment que la CSPAAT est légalement habilitée à intenter des poursuites contre ceux et celles qui omettent de déclarer des accidents du travail ou qui fournissent des renseignements faux ou trompeurs. La stratégie de tolérance zéro adoptée par la CSPAAT à l'égard de la fraude et de la non-conformité comprend une ligne anti-fraude anonyme sans frais (1-888-745-3237). En 2000, la DES a reçu 2 498 appels et déposé 1 070 accusations.

La réduction continuelle des taux de prime et de la dette non provisionnée, la conformité, un programme de placements fructueux et une saine stratégie de provisionnement assureront la viabilité du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, ce qui fera de l'Ontario un endroit encore plus sécuritaire où travailler et plus propice pour les affaires.

Analyse par ▸ la direction

En 2000, la CSPAAT continue de mettre l'accent sur ses trois priorités :
- la santé et la sécurité;
- la satisfaction de la clientèle;
- la sécurité financière.

La CSPAAT a poursuivi l'harmonisation de ses efforts en fonction des besoins des travailleurs, des employeurs et des fournisseurs de services. Elle reconnaît que tous ses clients s'attendent à ce que le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail soit bien géré, et qu'il soit sain et viable sur le plan financier.

Les résultats financiers de 2000 témoignent de l'engagement continu de la CSPAAT à gérer de façon efficace et efficiente les fonds qui lui sont confiés. La CSPAAT est heureuse de déclarer un excédent de revenus sur les dépenses, une augmentation des dépenses en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles, une diminution du taux de prime moyen des employeurs et l'amélioration continue du niveau de provisionnement.

Points saillants financiers de 2000

Excédent des revenus sur les dépenses

En 2000, la CSPAAT a enregistré un excédent des revenus sur les dépenses pour la septième année consécutive. Ces résultats favorables sont principalement attribuables à la stratégie de provisionnement de la CSPAAT, qui comprend une composante visant à rembourser la dette non provisionnée, de même qu'à une stratégie de placement conçue pour obtenir le meilleur rendement possible selon un niveau de risque acceptable.

Taux de prime

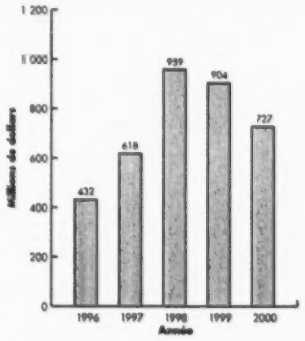
Les taux de prime sont fondés sur les résultats en matière d'indemnisation ainsi que sur les gains assurables. Depuis 1996, la CSPAAT a pu réduire le taux de prime moyen des employeurs d'au moins 5 % par année. Malgré la baisse des taux de prime, le total des revenus a continué d'augmenter et le ratio de provisionnement s'est amélioré.

Stratégie de provisionnement

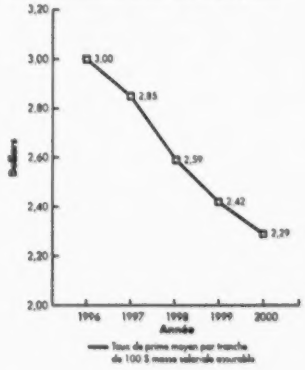
L'échéancier visant l'élimination de la dette non provisionnée d'ici 2014 est respecté. L'examen de cette stratégie a été entrepris en 1998 afin de régler de vieilles questions de provisionnement et de prendre les mesures pour placer le régime sur la bonne voie sur le plan financier. En se fondant sur les résultats des consultations et les commentaires des intéressés, la CSPAAT a établi une approche plus souple, attentive et saine en matière de provisionnement.

L'ancienne stratégie proposait un examen du provisionnement tous les trois ou quatre ans. L'approche actuelle consiste à effectuer des examens plus fréquemment afin de veiller à ce que les taux de prime soient rajustés en fonction du succès de la stratégie de provisionnement. Un examen entrepris en 2000 a mené à une réduction de la composante liée à la dette non provisionnée plus tôt que ce qui avait été prévu par l'échéancier initial. Cette réduction a entraîné une baisse du taux de prime moyen.

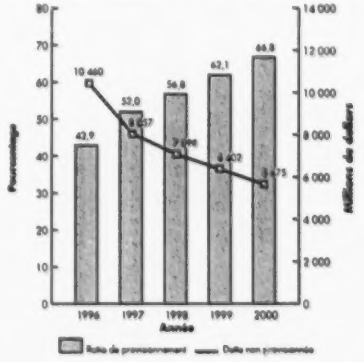
Excédent des revenus sur les dépenses



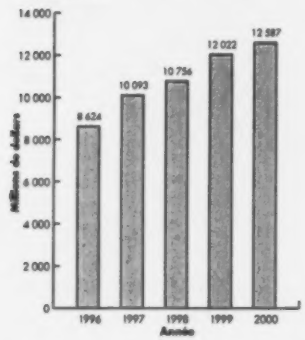
Baisse du taux de prime des employeurs



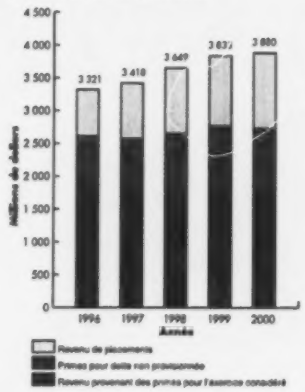
Augmentation constante du ratio de provisionnement



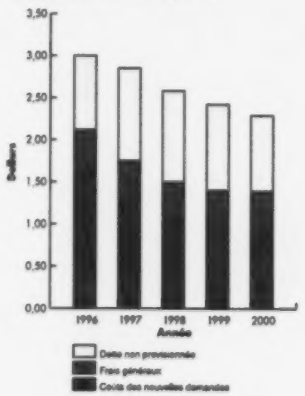
Augmentation de la valeur marchande des placements



Augmentation du revenu total



Composantes du taux de prime



La dette non provisionnée a été réduite de 4 785 millions de dollars depuis 1996, année où le ratio de provisionnement était de 42,9 %. La dette non provisionnée a été réduite de 727 millions de dollars en 2000, ce qui porte le ratio de provisionnement à 66,8 %, son plus haut niveau depuis 1981.

Une stratégie de provisionnement visant les employeurs de l'annexe 2 a également été adoptée en 2000 afin de s'assurer que des garanties financières soient fournies par ces employeurs pour couvrir les dettes passées.

Valeur marchande des placements

Au 31 décembre 2000, la valeur marchande des placements était de 12 587 millions de dollars, une augmentation de 565 millions de dollars (4,7 %) par rapport à 1999. Il s'agit d'une augmentation réalisée après un virement de fonds de 275 millions de dollars (1999 : 255 millions de dollars) au poste des opérations.

Analyse des principales composantes des états financiers

Revenus

La CSPAAT tire ses revenus des primes que paient les employeurs de l'annexe 1 pour la protection prévue par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, des remboursements effectués par les employeurs de l'annexe 2 et du revenu de placements. Le total des revenus (3 880 millions de dollars) a augmenté d'environ 1,2 % (47 millions de dollars) en raison de l'augmentation de la masse salariale assurable, qui a produit des primes courantes plus élevées, et du revenu de placements.

Revenu provenant des primes

Le revenu provenant des primes est prélevé auprès d'environ 182 000 employeurs de l'annexe 1 qui sont assurés selon le principe de la «responsabilité collective», et d'environ 850 employeurs de l'annexe 2, qui sont personnellement responsables de leurs coûts d'indemnisation.

Les primes prélevées auprès des employeurs de l'annexe 1 comprennent des composantes liées aux coûts des nouvelles demandes ainsi qu'aux frais généraux, qui couvrent les coûts courants et futurs liés au règlement et à l'administration des demandes d'indemnisation de l'exercice considéré, de même qu'une composante visant à réduire la dette non provisionnée.

Le taux de prime moyen de 2000 était de 2,29 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable, soit 0,13 $ (5,4 %) de moins que le taux de 1999, qui était de 2,42 $. Les taux de 2000 reflètent l'application de récentes réformes législatives et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de provisionnement financièrement responsable qui harmonise le besoin de la CSPAAT de maintenir un régime financièrement viable avec son désir de garder les taux aussi bas que possible pour les employeurs de l'Ontario.

Revenu provenant des primes pour l'exercice terminé le 31 décembre 2000

(en millions de dollars)	2000	1999	Augmentation/ (diminution)	Augmentation/ (diminution) %
Annexe 1				
Primes courantes	1 555 $	1 454 $	101 $	7,0
Rabais nets de la tarification par incidence	109)	(90)	(19)	(21,1)
Intérêts, pénalités et créances irrécouvrables	51	88	(37)	(42,0)
	1 497	**1 452**	**45**	**3,1**
Employeurs de l'annexe 2 (autoassurés)	263	255	8	3,1
Total des primes courantes	**1 760**	**1 707**	**53**	**3,1**
Primes pour dette non provisionnée	971	1 061	(90)	(8,5)
Revenu total provenant des primes	**2 731 $**	**2 768 $**	**(37)**	**(1,3)**

En 2000, le total des primes courantes s'est accru de 3,1 % (53 millions de dollars), principalement pour les raisons suivantes :

- La masse salariale a augmenté de 7,5 %, pour passer à 109 237 millions de dollars (contre 101 654 millions de dollars en 1999). Tous les secteurs d'industrie ont déclaré des masses salariales plus élevées en 2000. Sur ce plan, la plus forte croissance est survenue dans les secteurs de la vente en gros et au détail, de la fabrication et de la construction. Même si la masse salariale s'est accrue, les primes courantes n'ont pas augmenté proportionnellement en raison des taux de prime réduits en 2000. Environ les deux tiers des groupes de taux ont fait l'objet d'une réduction de taux durant cet exercice.
- Le revenu provenant des employeurs de l'annexe 2 a augmenté de 8 millions de dollars (3,1 %) par rapport à celui de 1999 en raison de remboursements plus élevés de versements d'indemnisation.

La portion des primes affectée à la dette non provisionnée a diminué de 90 millions de dollars (8,5 %) par rapport à 1999, principalement en raison d'une réduction de la composante liée à la dette non provisionnée comprise dans le taux de prime moyen de 2000. Cette composante est passée de 1,02 $ à 0,90 $ depuis 1999, soit une réduction de 11,8 %.

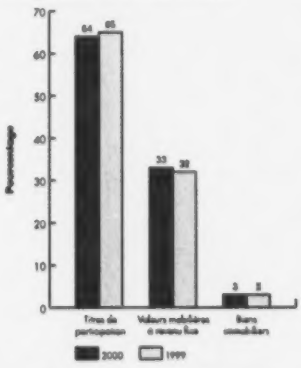
Caisse d'assurance

La caisse d'assurance de la CSPAAT comprend un portefeuille très diversifié de titres de participation canadiens et étrangers, de valeurs mobilières à revenu fixe de haute qualité et de placements immobiliers commerciaux.

Les placements de la caisse sont régis par l'énoncé des politiques et des objectifs de placement, qui expose les politiques et principes régissant le déploiement des éléments d'actif de la caisse et établit la composition diversifiée de l'actif qui répond aux besoins et aux objectifs de la caisse. La composition de l'actif tient compte de la nature des obligations de la caisse, de son passif et des objectifs de provisionnement, de même que des probabilités de rendement et de risque liées aux diverses options de placement de l'actif. Cet énoncé définit également la structure de gestion et les méthodes à appliquer pour assurer une gestion et une supervision prudente de l'actif de la caisse et des gestionnaires de placement.

Les objectifs de la caisse en matière de gestion des placements sont d'assurer des mandats et des styles de gestion bien diversifiés qui sont toutefois complémentaires et qui produisent des rendements à long terme supérieurs. Ces rendements sont réalisés selon un degré de volatilité (risque d'investissement) réduit dans l'ensemble, étant donné la diversité des approches de placement.

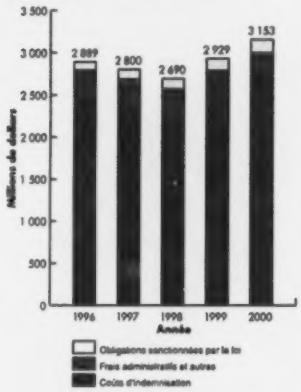
Composition de l'actif en 2000



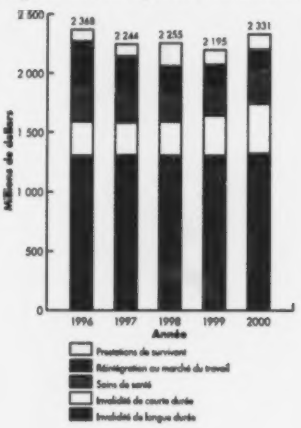
Rendement de la caisse d'assurance

Un an	Trois ans	Cinq ans	Dix ans
8,0 %	10,7 %	13,0 %	12,6 %

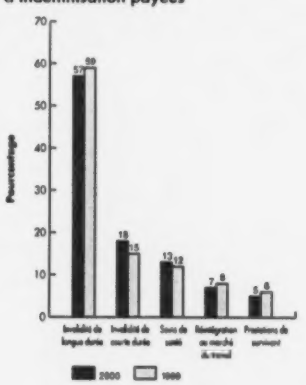
Augmentation des dépenses totales



Augmentation des dépenses d'indemnisation



Répartition des dépenses d'indemnisation payées



Durant la plus grande partie de 2000, les économies mondiales ont poursuivi leur expansion dans un contexte de taux d'inflation très faibles et de taux d'intérêt stables. Cependant, les marchés des actions ont subi des chutes abruptes après le premier trimestre, ce qui a entraîné une baisse marquée sur les marchés mondiaux des actions, et a amené de nombreux pays à enregistrer des rendements négatifs dans les deux chiffres. Malgré la conjoncture défavorable en ce qui a trait aux titres de participation, la caisse a réalisé un rendement de 8,0 % au cours de l'exercice. À long terme, la caisse a enregistré un rendement annualisé de 12,6 % pour la période de dix ans terminée le 31 décembre 2000.

En 2000, le revenu de placements a augmenté de 7,9 %, pour s'établir à 1 149 millions de dollars, une augmentation de 84 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse est principalement attribuable aux revenus plus élevés tirés des titres de participation. En 2000, les gains réalisés et non réalisés amortis par imputation au revenu de placements ont été de 743 millions de dollars, une augmentation de 37 millions de dollars (5,2 %) par rapport à 1999.

La valeur marchande de la caisse d'assurance était de 12 558 millions de dollars au 31 décembre 2000, une augmentation de 572 millions de dollars (4,8 %) comparativement à l'exercice précédent.

Dépenses

Le total des dépenses comprend les dépenses d'indemnisation, les frais administratifs et autres, de même que les obligations et engagements sanctionnés par la loi. En 2000, le total des dépenses a augmenté de 224 millions de dollars (7,6 %), surtout en raison de la hausse des dépenses d'indemnisation.

Dépenses d'indemnisation

Divers facteurs ont une incidence sur les dépenses d'indemnisation. Ces facteurs comprennent notamment les modifications législatives, les politiques et pratiques en matière d'indemnisation, l'efficacité des programmes de soins de santé et de retour au travail, et les conditions économiques.

Dépenses d'indemnisation payées

En 2000, le total des dépenses d'indemnisation payées, à l'exception des frais administratifs de 227 millions de dollars liés aux demandes d'indemnisation, a augmenté de 6,2 %, pour s'établir à 2 331 millions de dollars.

L'augmentation de ces coûts est principalement attribuable à des paiements plus élevés au titre de l'invalidité de courte durée et des soins de santé.

Les dépenses liées aux invalidités de courte durée ont augmenté de 25,5 %, pour passer à 418 millions de dollars. Cette augmentation était surtout attribuable à des versements pour perte de gains effectués jusqu'au vingt-quatrième mois et à des demandes d'indemnisation dans le cadre desquelles l'admissibilité à long terme n'a pas encore fait l'objet d'une décision.

Les coûts des soins de santé payés ont augmenté de 45 millions de dollars (17,6 %) en 2000, en raison principalement d'une hausse du nombre de traitements visant la gestion des cas des travailleurs blessés, de même que d'une augmentation du nombre d'évaluations médicales visant à déterminer ce dont les travailleurs ont besoin pour se rétablir. La hausse s'explique également par l'augmentation des taux figurant dans le barème des honoraires des fournisseurs de soins de santé, surtout en ce qui concerne les cliniques spécialisées.

Les dépenses d'indemnisation payées à l'égard du versement des prestations de survivant ont augmenté de 5 millions de dollars (4,1 %) par rapport à 1999. Cette hausse est principalement imputable aux paiements plus élevés découlant du rétablissement de prestations pour conjoint survenu au cours de l'exercice.

Les coûts d'invalidité de longue durée payés, à l'exception des versements faits à même la caisse de retraite des travailleurs blessés, ont augmenté de 16 millions de dollars (1,2 %), pour atteindre 1 323 millions de dollars.

Cette hausse des dépenses d'indemnisation a été partiellement contrebalancée par une baisse des coûts de réintégration au marché du travail de l'ordre de 15 millions de dollars (8,4 %).

Évolution de la dette au titre de l'indemnisation future

Au 31 décembre 2000, la dette au titre de l'indemnisation future s'établissait à 15 860 millions de dollars, une hausse de 125 millions de dollars par rapport à son niveau de 1999 (15 735 millions de dollars). Les principaux facteurs qui ont contribué à l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future sont les suivants :

- 90 millions de dollars - hausse des versements d'indemnisation et du nombre de nouvelles demandes d'indemnisation avec interruption de travail attribuable à la croissance économique;
- (70) millions de dollars - modifications des méthodes et hypothèses actuarielles;
- 105 millions de dollars - modifications des taux d'imposition sur le revenu des particuliers.

Les dépenses d'indemnisation payées en 2000 étaient de 6,2 % plus élevées qu'en 1999. Une partie de cette augmentation peut être imputable à l'indexation des prestations et aux augmentations découlant de la modification des taux d'imposition sur le revenu des particuliers. On a tenu compte de trois modifications des taux d'imposition sur le revenu des particuliers. Celles-ci ont entraîné des paiements plus élevés et sont entrées dans le calcul de la dette.

Les changements apportés aux méthodes et hypothèses actuarielles en 2000 et leurs effets sur la dette au titre de l'indemnisation future se résument comme suit :

- (140) millions de dollars - modification de l'hypothèse à l'égard de la proportion des demandes d'indemnisation pour perte de gains qui deviennent des demandes à long terme après 24 mois, proportion qui passe de 6 % à 5 % dans le cas des demandes d'indemnisation postérieures à 1997;
- 180 millions de dollars - constatation des coûts à long terme des nouvelles déterminations dans le cas des demandes d'indemnisation présentées pour des lésions survenues avant 1990;
- (200) millions de dollars - modification de l'hypothèse relative au nombre de suppléments pour perte économique future qui continuent d'être versés après le réexamen final dans le cas des demandes d'indemnisation présentées pour des lésions survenues entre 1990 et 1997;
- 80 millions de dollars - changements dans la méthode de compilation visant à mieux refléter les nouvelles données à l'égard des prestations temporaires et de la réadaptation dans le cas des demandes d'indemnisation présentées pour des lésions survenues avant 1998;
- (80) millions de dollars - modification de l'hypothèse relative aux coûts futurs des frais d'administration liés aux demandes d'indemnisation;
- 90 millions de dollars - modifications normales résultant de nouveaux résultats en matière d'indemnisation.

Pour poursuivre l'engagement qu'elle a pris auprès de ses clients à l'égard de la sécurité financière du régime, la CSPAAT a ajouté un montant de 755 millions de dollars à la dette au titre de l'indemnisation future pour couvrir les frais administratifs futurs liés aux demandes d'indemnisation en cours.

Évolution de la dette au titre de l'indemnisation pour l'exercice terminé le 31 décembre 2000

(en millions de dollars)	2000	1999	Augmentation/ (diminution)	Augmentation/ (diminution) %
Dépenses d'indemnisation	2 532 $	2 293 $	239 $	10,4
Changements majeurs dans les hypothèses actuarielles	-	(775)	775	100,0
Provision pour frais administratifs futurs liés aux demandes d'indemnisation	162	820	(658)	(80,2)
Dépenses d'indemnisation totales (excluant l'augmentation nette enregistrée dans la caisse de retraite des travailleurs blessés)	**2 694**	**2 338**	**356**	**15,2**
Moins : Dépenses d'indemnisation payées	2 569	2 203	366	16,6
Augmentation (diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	**125**	**135**	**(10)**	**(7,4)**
Dette au titre de l'indemnisation future, au 1er janvier	15 735	15 600	135	0,9
Dette au titre de l'indemnisation future, au 31 décembre	**15 860 $**	**15 735 $**	**125 $**	**0,8**

Sensibilité des hypothèses actuarielles

L'hypothèse actuarielle la plus susceptible de changer est celle se rapportant au rendement des placements. La valeur actuelle des versements d'indemnisation futurs a été calculée en tenant compte d'un taux net de rendement des placements de 4 % dans le cas des prestations pleinement indexées, et de 6.5 % pour celles qui sont partiellement indexées. Une augmentation de 0,5 % des taux futurs présumés nets des placements entraînerait une baisse d'environ 600 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future.

Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future est basé sur les résultats obtenus par la CSPAAT de 1991 à 1995 en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés, ainsi que sur les données des tables de mortalité de l'Ontario de 1990 à 1992 préparées par Statistiques Canada et rajustées jusqu'à 1993 en fonction des améliorations en matière de mortalité chez les conjoints survivants. Une réduction de 5 % de ces taux de mortalité entraînerait une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 125 millions de dollars.

Une augmentation de 10 % de la fréquence des lésions, qui causerait une hausse de 10 % du nombre de lésions avec interruption de travail durant l'exercice considéré, entraînerait une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 100 millions de dollars.

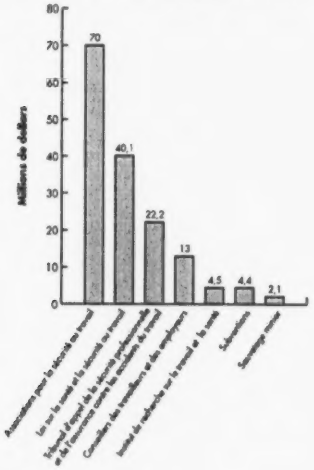
Frais administratifs et autres

En plus des frais normalement engagés pour appliquer la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, les frais administratifs et autres comprennent également les frais de transformation des processus administratifs et des systèmes informatiques de la CSPAAT réalisée dans le cadre du Programme d'agilité. Les frais du Programme d'agilité ont totalisé 58 millions de dollars en 2000.

Outre les frais du Programme d'agilité, les frais administratifs et autres se sont élevés à 416 millions de dollars en 2000, soit une augmentation de 29 millions de dollars (7,5 %) par rapport à 1999. Les principaux changements survenus depuis l'exercice précédent comprennent ce qui suit :

- Une nouvelle norme comptable émise par l'Institut canadien des comptables agréés exige que l'on applique un taux d'intérêt lié à celui du marché lors de la détermination des frais engagés au cours de l'exercice relativement au régime de retraite des employés. Ce changement a occasionné une hausse des dépenses d'avantages sociaux des employés et représentait la plus grande part de l'augmentation totale de 13,9 % (36 millions de dollars) inscrite au poste Salaires et avantages sociaux. L'augmentation du nombre d'employés de la CSPAAT survenue en 2000 et les augmentations de salaires annuelles ont aussi contribué à la hausse des frais engagés pour les salaires et les avantages sociaux.
- Une augmentation des frais d'amortissement et d'entretien de l'équipement de l'ordre de 12 millions de dollars (40 %), principalement attribuable aux coûts d'amélioration des services de soutien en matière de technologie de l'information fournis aux employés de la CSPAAT, tels que le service de dépannage informatique et le soutien fourni aux postes de travail.

Investissements de la CSPAAT dans la prévention des lésions et maladies professionnelles



Reflétant l'engagement de la CSPAAT à assurer la sécurité financière du régime, une provision de 820 millions de dollars a été constituée en 1999 pour couvrir les frais administratifs futurs liés aux demandes d'indemnisation en cours. Cette provision a été ajoutée à la dette au titre de l'indemnisation future. Par conséquent, les frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation payés durant l'exercice ont été déduits du poste Frais administratifs et autres et imputés au poste de la dette au titre de l'indemnisation future. En 2000, des frais administratifs de 227 millions de dollars, liés aux demandes d'indemnisation, ont été ajoutés à cette même dette.

Obligations et engagements sanctionnés par la loi

En 2000, le financement consacré aux obligations et engagements sanctionnés par la loi s'est élevé à 156 millions de dollars, une augmentation de 11 millions de dollars (7,6 %) par rapport à 1999. Conjointement avec ses partenaires du système de prévention de l'Ontario, la CSPAAT a continué d'investir dans l'harmonisation du partenariat du système de prévention et de manifester son engagement à l'égard de la santé et de la sécurité au travail.

Le financement s'est accru comme suit :

- sept millions de dollars ont été consacrés au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour aider à éliminer les cas en retard;
- deux millions de dollars ont été alloués aux associations pour la sécurité au travail, aux centres de formation et aux cliniques afin qu'elles fournissent des services de prévention des lésions et des maladies aux lieux de travail de l'Ontario;
- deux millions ont été affectés au programme de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* tel qu'il a été sanctionné par le gouvernement de l'Ontario afin de veiller au respect des normes de santé et sécurité au travail.

Perspectives 2001 - Sécurité financière

On s'entend généralement pour dire que la croissance économique se poursuivra en Ontario, mais à un taux plus faible que lors des exercices précédents. Des changements dans la structure de l'économie, tels que la croissance du secteur des services et la diversification accrue de l'activité économique, contribueront à prémunir l'Ontario contre des répercussions économiques. On s'attend aussi à ce que la croissance de l'emploi soit un peu plus forte en Ontario que dans les autres provinces, principalement en raison de ses meilleures assises économique.

Pour la CSPAAT, l'effet d'une baisse de 7 % des taux de prime moyens (de 2,29 $ à 2,13 $) sera partiellement contrebalancé par une augmentation prévue de l'ordre de 2,8 % du total de la masse salariale assurable, ce qui aura pour seul résultat de réduire légèrement le revenu provenant des primes.

Dans l'ensemble, on s'attend à ce que les marchés des valeurs mobilières restent très instables. Sur le plan du rendement des placements, 2001 pourrait être une année éprouvante pour les investisseurs, année au cours de laquelle il pourrait être difficile d'atteindre l'objectif de rendement à long terme de 7 % que s'est fixé la CSPAAT.

En 2001, l'objectif et le défi de la CSPAAT sont de continuer la modernisation de l'organisme tout en améliorant les résultats pour ses clients. Cet objectif se traduit par trois impératifs :

La santé et la sécurité – *La CSPAAT jouera un rôle de catalyseur dans la création des lieux de travail les plus sains et les plus sécuritaires au monde.*

Les tendances actuelles révèlent que le nombre de lésions avec interruption de travail est à la baisse, tandis que celui des lésions n'occasionnant pas d'interruption de travail est à la hausse (les efforts déployés pour favoriser les déclarations des accidents contribuent à la hausse du nombre de lésions sans interruption de travail). La CSPAAT croit que la conjoncture est favorable à l'amélioration de cette tendance et que les investissements et initiatives de 2001 se traduiront par des réductions progressives de l'incidence des lésions.

La satisfaction de la clientèle – *La CSPAAT fournira des produits et services qui répondent pleinement aux besoins des parties du lieu de travail et qui tiennent compte de leurs besoins futurs.*

Les indices de satisfaction de la clientèle (Angus Reid) indiquent que des progrès ont été réalisés. Tout au long de 2001, nous prévoyons que nos clients et intéressés continuerons de nous manifester le même soutien et de nous faire part des mêmes réactions positives qu'en 2000.

La sécurité financière – *La CSPAAT jouira d'une sécurité financière afin de satisfaire à toutes ses obligations envers ses clients et ses intéressés.*

Le rendement financier devrait être positif en 2001. Le ratio de provisionnement devrait passer à un peu plus de 70 %, permettant ainsi à la CSPAAT de maintenir le cap en ce qui a trait à sa stratégie de provisionnement actuelle.

La CSPAAT est fermement déterminée à apporter les changements fondamentaux nécessaires pour poursuivre sa transformation en un organisme efficace axé sur le savoir et sur la clientèle tout en continuant de jouer un rôle clé au sein du système de santé et sécurité au travail.

Bilan

(en millions de dollars)	2000	1999
ACTIF		
Encaisse et quasi-espèces	52 $	- $
Sommes à recevoir	410	320
Placements (note 3)	10 309	9 552
Caisse de retraite des travailleurs blessés (note 4)	388	332
Immobilisations et autres éléments d'actif (note 5)	236	275
	11 395 $	10 479 $
PASSIF		
Sommes à payer	466 $	470 $
Emprunt hypothécaire (note 6)	73	74
Caisse de retraite des travailleurs blessés (note 4)	388	332
Dette au titre des avantages sociaux futurs (note 11)	283	270
Dette au titre de l'indemnisation future (note 7)	15 860	15 735
	17 070	16 881
DETTE NON PROVISIONNÉE (note 8)	(5 675)	(6 402)
	11 395 $	10 479 $

Au nom du conseil d'administration,

Glen Wright, président du conseil
Administrateur

Eileen Mercier,
vice-présidente du conseil
Administratrice

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État des résultats de fonctionnement
et de la dette non provisionnée

(en millions de dollars)	2000	1999
OPÉRATIONS DE FONCTIONNEMENT COURANT		
REVENUS		
Primes provenant de l'exercice considéré	1 760 $	1 707 $
Placements (note 3)	1 149	1 065
	2 909	2 772
DÉPENSES		
Dépenses d'indemnisation (note 7)	2 694	2 338
Augmentation nette de la caisse de retraite des travailleurs blessés (note 4)	56	59
Frais administratifs et autres (note 9)	247	387
Obligations et engagements sanctionnés par la loi (note 10)	156	145
	3 153	2 929
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES DU FONCTIONNEMENT COURANT	(244)	(157)
Primes pour dette non provisionnée	971	1 061
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES APPLIQUÉ À LA RÉDUCTION DE LA DETTE NON PROVISIONNÉE	727	904
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	6 402	7 098
Modification d'une convention comptable (note 11)	–	708
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice (note 8)	5 675 $	6 402 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre

(en millions de dollars)	2000		1999	
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX OPÉRATIONS DE PLACEMENT				
Revenu de placements	450 $		411 $	
Vente de placements	7 455		4 253	
Achat de placements	(7 514)		(4 543)	
Rentrées de fonds nettes liées aux opérations de placement		391 $		121 $
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX OPÉRATIONS DE FONCTIONNEMENT				
Fonctionnement courant				
Provenance de l'encaisse :				
Primes courantes	1 714 $		1 618 $	
Affectation de l'encaisse :				
Requérants, survivants et fournisseurs de soins	(2 342)		(2 203)	
Caisse de retraite des travailleurs blessés	(56)		(63)	
Employés et fournisseurs de biens et de services administratifs	(446)		(396)	
Autres en vertu des obligations et engagements sanctionnés par la loi	(156)		(143)	
	(3 000)		(2 805)	
Sorties de fonds nettes liées aux opérations de fonctionnement courant		(1 286)		(1 187)
Encaisse provenant des primes pour dette non provisionnée		947		1 005
ENCAISSE REQUISE POUR LES OPÉRATIONS DE FONCTIONNEMENT		(339)		(182)
Augmentation (diminution) de l'encaisse et des quasi-espèces		52		(61)
Encaisse et quasi-espèces, au début de l'exercice		–		61
Encaisse et quasi-espèces, à la fin de l'exercice		52 $		– $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

aux états financiers

Le 31 décembre 2000

1. Nature du fonctionnement

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est une société constituée en vertu d'une loi adoptée par l'Assemblée législative de l'Ontario en 1914. La CSPAAT est chargée de l'application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*). La CSPAAT préconise la prévention des lésions et des maladies professionnelles dans les lieux de travail de l'Ontario et verse des prestations aux travailleurs qui ont subi une lésion survenue du fait et au cours de leur emploi ou qui ont contracté une maladie professionnelle.

La CSPAAT veille à l'application de la *Loi* pour deux groupes d'employeurs, soit les employeurs de l'annexe 1 et les employeurs de l'annexe 2. L'annexe 1 se rapporte aux services et aux industries pour lesquels les employeurs sont assurés en vertu du principe de la «responsabilité collective» et sont tenus de contribuer à la caisse d'assurance de la CSPAAT. L'annexe 2 se rapporte aux employeurs qui sont «autoassurés», en ce sens qu'ils sont personnellement responsables des coûts. Le gouvernement fédéral, qui est couvert en vertu d'une entente distincte conclue avec Développement des ressources humaines Canada, est également considéré comme un employeur de l'annexe 2.

La CSPAAT règle le coût réel des demandes d'indemnisation des travailleurs de l'annexe 2 pour le compte des employeurs autoassurés, et ceux-ci lui remboursent les prestations qu'elle a versées ainsi que des coûts reliés aux activités de prévention et à l'administration des demandes d'indemnisation.

Elle tire également des revenus de placements d'un portefeuille diversifié qu'elle maintient pour respecter ses obligations futures en ce qui a trait aux demandes d'indemnisation en cours.

La CSPAAT n'est aucunement financée par le gouvernement et ne reçoit aucun appui financier. Elle perçoit des fonds par l'application de taux de prime sur les masses salariales des employeurs de l'annexe 1 assurés en vertu de la *Loi*. Ces fonds servent à fournir une indemnisation aux travailleurs qui subissent une lésion au cours de leur emploi ou qui contractent une maladie professionnelle, ou à leurs survivants.

2. Principales conventions comptables

Les états financiers ont été dressés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada. La préparation des états financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus au Canada exige que la direction effectue des estimations et émette des hypothèses qui ont des effets sur l'actif et le passif déclarés à la date des états financiers, ainsi que sur les revenus et les dépenses déclarés au cours de l'exercice. Il se peut que les résultats réels diffèrent de ces estimations.

Les principales conventions comptables sont résumées ci-dessous :

Encaisse et quasi-espèces

L'encaisse et les quasi-espèces sont des fonds qui consistent en des espèces et en des instruments du marché monétaire venant initialement à échéance dans une période allant jusqu'à trois mois.

Placements

a) **Obligations, coupons et hypothèques**

Les obligations, les coupons et les hypothèques sont comptabilisés à la fraction non amortie du coût. Dans le cas des hypothèques, la fraction non amortie du coût est rajustée en fonction des remboursements du capital. Les gains et pertes réalisés à la vente d'obligations, de coupons et d'hypothèques sont reportés et amortis sur une période de 20 ans ou jusqu'à ce que le titre vendu arrive à échéance, selon la première de ces éventualités.

b) **Titres de participation et biens immobiliers**

Les titres de participation et les biens immobiliers sont comptabilisés au coût d'acquisition rajusté à leur juste valeur, selon la méthode de la moyenne mobile des valeurs marchandes fondée sur une période de cinq ans. Les gains et pertes réalisés sont reportés et amortis sur une période de quatre ans.

c) **Valeurs mobilières à court terme**

Les valeurs mobilières à court terme consistent en des instruments du marché monétaire venant à échéance au bout de trois à douze mois et sont comptabilisées au coût d'acquisition. Les gains et pertes à la vente sont intégrés dans les résultats de l'exercice au cours duquel ils surviennent.

d) **Conversion des devises étrangères**

Les opérations de placement libellées en devises sont converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur au moment de l'opération. L'encaisse et les quasi-espèces sont converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan.

Juste valeur des placements

La juste valeur des placements est établie comme suit :

Les obligations et les titres de participation sont évalués selon leur valeur à la cote établie à la fin de l'exercice. Lorsque la valeur à la cote n'est pas disponible, une juste valeur est établie en fonction du rendement et des valeurs de titres négociables comparables. La juste valeur des obligations et des titres de participation en devises est convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan.

Les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont comptabilisés au coût d'acquisition qui, combiné au revenu tiré des intérêts courus, correspond approximativement à la juste valeur, compte tenu de l'échéance à court terme de ces instruments.

La juste valeur des biens immobiliers est fondée sur leur valeur d'expertise, qui est établie à intervalles réguliers.

Les placements du fonds commun sont évalués au prix unitaire fourni par le gestionnaire du fonds commun, ce qui représente la quote-part revenant à la CSPAAT de l'actif net sous-jacent à sa juste valeur établie en fonction des cours de clôture.

Juste valeur des autres éléments d'actif et de passif financiers

La juste valeur de l'encaisse et des sommes à recevoir et à payer correspond approximativement à la valeur comptable, étant donné qu'ils sont des instruments à court terme.

Caisse de retraite des travailleurs blessés

Les placements détenus dans la caisse de retraite des travailleurs blessés sont comptabilisés à leur juste valeur, telle qu'elle est définie précédemment. Les fluctuations de la juste valeur sont inscrites dans les résultats de la caisse de retraite des travailleurs blessés durant l'exercice au cours duquel ces fluctuations se produisent.

Immobilisations et amortissement

Les immobilisations sont présentées au coût d'acquisition. Les immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux calculés de sorte à passer en charges le coût des immobilisations en fonction de leur durée d'utilisation prévue qui, dans le cas des bâtiments et de l'équipement de bureau et du matériel informatique, représente une durée respective de 20 ans, 5 ans et 3 ans. Le coût des bâtiments comprend les frais d'aménagement, de financement et autres coûts capitalisés avant qu'ils ne deviennent complètement opérationnels, auquel moment l'amortissement commence.

Revenu provenant des primes

Aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la *Loi*), la CSPAAT établit le total des primes que tous les employeurs de l'annexe 1 doivent payer chaque année afin de maintenir la caisse d'assurance prévue par cette loi.

Le revenu provenant des primes est déterminé par l'application du taux de prime pertinent aux masses salariales estimatives et réelles des employeurs figurant à l'annexe 1 de la *Loi* et est rajusté au besoin en fonction des résultats en matière d'indemnisation.

Les employeurs de l'annexe 2 sont personnellement responsables du paiement des prestations à l'égard de leurs employés aux termes de la *Loi*. Les remboursements des prestations versées et des frais administratifs reliés aux demandes d'indemnisation sont compris dans les primes de la CSPAAT.

Primes pour dette non provisionnée

La CSPAAT informe les employeurs de l'annexe 1 des méthodes de calcul du taux de ces primes, du montant des primes à verser et de l'échéancier des paiements avant le début de l'exercice. Les taux de prime comprennent une composante qui est affectée à la réduction de la dette non provisionnée.

Dette au titre de l'indemnisation future

La dette au titre de l'indemnisation future est déterminée annuellement au moyen d'une évaluation actuarielle et représente une provision pour les versements et frais administratifs futurs liés aux demandes d'indemnisation présentées pour des lésions survenues le 31 décembre ou avant cette date. La valeur de cette provision a été déterminée en estimant les versements d'indemnisation futurs conformément aux pratiques d'indemnisation en vigueur au 31 décembre 2000. La provision est fondée sur les mesures législatives en vigueur au 1er janvier 1998.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour le paiement des demandes d'indemnisation se rapportant à l'annexe 2, étant donné que le paiement de ces demandes constitue une obligation des employeurs de l'annexe 2.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour les demandes d'indemnisation futures reliées aux lésions et aux maladies qui ne sont pas considérées comme étant reliées au travail actuellement.

3. Placements et revenu de placements

La valeur comptable des placements est constituée de placements dont le coût d'acquisition est de 10 986 millions de dollars (1999 : 10 230 millions de dollars), y compris le revenu de placements à recevoir, plus les rajustements à la juste valeur de l'ordre de 653 millions de dollars (1999 : 574 millions de dollars), moins les gains nets non amortis de 1 330 millions de dollars réalisés sur la vente de placements (1999 : 1 252 millions de dollars).

Les placements sont répartis par catégorie comme suit :

(en millions de dollars)	2000		1999	
	Valeur comptable	Juste valeur	Valeur comptable	Juste valeur
Valeurs mobilières à revenu fixe				
Obligations	3 548 $	4 022 $	3 524 $	3 879 $
Hypothèques	-	-	2	2
	3,548	4 022	3 526	3 881
Titres de participation				
Canadiens	2 828	3 756	2 964	3 778
Étrangers - États-Unis	712	992	562	1 049
- Mondiaux	2 828	3 389	2 185	2 961
	6 368	8 137	5 711	7 788
Biens immobiliers	327	362	235	273
Valeurs mobilières à court terme				
Instruments du marché monétaire	-	-	7	7
Revenu de placements à recevoir	66	66	73	73
	10 309 $	12 587 $	9 552 $	12,022 $

La CSPAAT participe à un programme de prêts de valeurs mobilières aux termes duquel celles-ci sont prêtées à des emprunteurs, approuvés par la CSPAAT et par l'administrateur du fonds de placement, moyennant certains frais, contre des garanties de haute qualité. Au 31 décembre 2000, la juste valeur des valeurs mobilières prêtées s'élevait à 2 170 millions de dollars (1999 : 1 816 millions de dollars).

Les placements à l'étranger sont exposés au risque de change. Les instruments dérivés sont utilisés dans le seul but de couvrir les opérations en devises afin de mieux gérer et réduire le risque de change. Ces instruments sont évalués à leur valeur marchande à la fin de l'exercice. Le montant nominal de référence des contrats en devises servant à couvrir les placements en devises s'élevait à 242 millions de dollars au 31 décembre 2000 (1999 : 73 millions de dollars). Leur valeur de remplacement à la fin de l'exercice était de 243 millions de dollars (1999 : 71 millions de dollars). Les contrats viennent à échéance au cours des trois premiers mois de 2001.

Obligations, selon l'échéance, au 31 décembre :

(en millions de dollars)	2000 Échéance					1999
	Jusqu'à 1 ans	1 à 5 ans	5 à 10 ans	Plus de 10 ans	Total	Total
Obligations d'État						
Valeur comptable	14 $	1 297 $	948 $	735 $	2 994 $	3 188 $
Juste valeur	14 $	1 314 $	973 $	760 $	3 061 $	3 118 $
Rendement (%)	5,6	5,4	5,5	5,9	5,6	6,3
Obligations de sociétés						
Valeur comptable	9 $	414 $	262 $	272 $	957 $	786 $
Juste valeur	9 $	417 $	264 $	271 $	961 $	761 $
Rendement (%)	5,6	5,9	6,3	6,8	6,3	6,7
Moins : Gains non amortis					403	450
Total						
Valeur comptable					3 548 $	3 524 $
Juste valeur					4 022 $	3 879 $
Rendement (%)					5,7	6,4

Le rendement moyen reflète le rendement à l'échéance et correspond au taux d'actualisation qui rend la valeur actuelle des flux de trésorerie futurs de chaque obligation égale à sa juste valeur au 31 décembre.

Le revenu selon la catégorie de placements se répartit comme suit :

(en millions de dollars)	2000	1999
Obligations	285 $	262 $
Titres de participation	854	797
Valeurs mobilières à court terme	11	4
	1,150	1,063
Caisse de retraite des travailleurs blessés	21	23
Dépenses de placements	(22)	(21)
Revenu de placements	1 149 $	1 065 $

En 2000, des gains nets réalisés et non réalisés de 743 millions de dollars (1999 : 706 millions de dollars) ont été amortis par imputation au revenu de placements.

4. Caisse de retraite des travailleurs blessés

Aux termes de l'article 44 de la *Loi sur les accidents du travail* et des *Règlements de l'Ontario, L.R.O. 1990*, qui continue de s'appliquer dans le cas des lésions et des maladies survenues avant le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve des fonds correspondant à 10 % de chaque versement fait aux travailleurs blessés en vertu de l'article 43 de cette *loi*. Conformément aux dispositions de cette *Loi*, ces fonds sont distincts de la caisse d'assurance de la CSPAAT et sont investis dans le but de fournir des prestations de revenu de retraite aux travailleurs blessés.

En vertu de l'article 45 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (la Loi), entrée en vigueur le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve dans leur caisse de retraite un montant correspondant à 5 % (plutôt que 10 %) des prestations pour perte de gains des travailleurs pour les demandes d'indemnisation présentées pour des lésions survenues après le 31 décembre 1997. Un travailleur blessé peut choisir de cotiser un montant additionnel correspondant à 5 % de ses prestations pour perte de gains. Le montant ne commence à être mis en réserve qu'après que le travailleur a reçu des versements pour perte de gains pendant douze mois consécutifs. Comme la *Loi* est entrée en vigueur le 1er janvier 1998, la CSPAAT n'a commencé à mettre en réserve le montant correspondant à 5 % des versements que le 1er janvier 1999.

La valeur comptable de la caisse au 31 décembre était la suivante :

(en millions de dollars)	2000	1999
Encaisse	2 $	4 $
Placements dans le fonds commun	386	-
Obligations	-	117
Titres de participation		
- Canadiens	-	120
- Étrangers mondiaux	-	61
Instruments du marché monétaire	-	28
Revenu de placements à recevoir	-	2
	388	332 $

Les placements dans le fonds commun comprennent des titres de participation à revenu fixe de 149 millions de dollars, des titres de participation de 225 millions de dollars et des instruments du marché monétaire de l'ordre de 12 millions de dollars.

En 2000, la caisse de retraite des travailleurs blessés a enregistré une augmentation nette de 56 millions de dollars (1999 : 59 millions de dollars).

La variation de l'actif net se répartit comme suit :

(en millions de dollars)	2000	1999
Montant mis en réserve aux termes de la *Loi*	46 $	44 $
Revenu de placements	16	10
Augmentation de la valeur marchande	5	13
Dépenses d'indemnisation payées	(11)	(8)
Augmentation de l'actif net	56	59
Actif net, au début de l'exercice	332	273
Actif net, à la fin de l'exercice	388 $	332 $

5. Immobilisations et autres éléments d'actif

(en millions de dollars)	2000		1999
	Prix	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Bâtiments et améliorations locatives	217 $	160 $	163 $
Équipement de bureau	107	14	15
Matériel informatique	75	28	40
	399	202	218
Autres éléments d'actif	34	34	57
	433 $	236 $	275 $

L'amortissement a été de 30 millions de dollars en 2000 (1999 : 27 millions de dollars).

6. Emprunt hypothécaire

La CSPAAT participe à hauteur de 75 % au contrat de copropriété pour l'immeuble de son bureau central. En 1993, la CSPAAT a contracté un emprunt hypothécaire à long terme afin de financer partiellement l'aménagement et la construction de cet immeuble. L'immeuble sert de garantie à cet emprunt, qui arrivera à échéance en 2015. Le taux d'intérêt a été fixé à 10,25 % par année, à un taux composé deux fois l'an.

7. Dette au titre de l'indemnisation future et dépenses d'indemnisation

La dette au titre de l'indemnisation future représente une provision, déterminée selon des calculs actuariels, pour des versements d'indemnisation futurs liés à des demandes d'indemnisation acceptées; ces versements ont été actualisés selon le rendement net présumé des placements, comme il est indiqué ci-dessous. Les estimations des versements d'indemnisation futurs ont trait aux demandes d'indemnisation reliées aux lésions reliées au travail et aux maladies professionnelles déclarées et non déclarées survenues le 31 décembre 2000 ou avant cette date.

Ces estimations sont établies en fonction du montant et de la nature de l'indemnisation, tel qu'il est prescrit par les mesures législatives, et selon les pratiques en matière d'indemnisation en vigueur les 31 décembre 2000 et 1999.

La dette au titre de l'indemnisation future a été déterminée en appliquant les méthodes actuarielles reconnues, conformément aux normes établies par l'Institut canadien des actuaires.

La valeur actuarielle des paiements d'indemnisation futurs reflète les hypothèses et méthodes économiques et actuarielles, qui sont fondées sur les résultats des années précédentes et modifiées pour tenir compte des tendances actuelles. Comme ces hypothèses peuvent changer au fil des ans pour refléter des circonstances sous-jacentes, il est possible que de tels changements modifient considérablement la valeur actuarielle actuelle des versements d'indemnisation futurs.

L'évaluation actuarielle de la dette au titre de l'indemnisation future s'appuie sur les principales hypothèses économiques à long terme présentées ci-après.

	2000	1999
Taux d'inflation	3 %	3 %
Taux d'indexation des prestations		
Indexation totale	3 %	3 %
Indexation partielle	0,5 %	0,5 %
Rendement net des placements		
Indexation totale	4 %	4 %
Indexation partielle	6,5 %	6,5 %
Taux d'indexation des salaires et des coûts de soins de santé	4 %	4 %

Les estimations de la mortalité sont fondées sur les résultats obtenus par la CSPAAT de 1991 à 1995 en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés, ainsi que sur les données des tables de mortalité de l'Ontario rajustées en fonction des projections de 1990 à 1992 de la CSPAAT en matière de mortalité chez les survivants des travailleurs décédés. Une provision a été créée pour couvrir les augmentations futures du plafond des gains assurables et l'indexation des prestations.

La direction considère que le montant alloué aux paiements d'indemnisation futurs relatifs aux demandes d'indemnisation acceptées est satisfaisant. Les hypothèses et méthodes économiques et actuarielles à long terme sont examinées au 31 décembre de chaque année, lorsque des évaluations actuarielles sont effectuées par des cabinets indépendants. Les coûts actuariels des demandes d'indemnisation rattachés à des lésions reliées au travail déclarées et non déclarées survenues durant l'exercice, ainsi que, le cas échéant, les rajustements résultant des réexamens continus de l'admissibilité, des résultats des exercices précédents et des modifications législatives ou de celles apportées aux hypothèses ou aux méthodes sont comptabilisés sous le poste des dépenses d'indemnisation.

La dette au titre de l'indemnisation future comprend une provision de 755 millions de dollars (1999 : 820 millions de dollars) relativement aux coûts futurs des frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation existantes. Les frais administratifs et autres ont été réduits de 227 millions de dollars, compte tenu des frais administratifs des demandes d'indemnisation qui ont été dégagés de la provision relative à la dette au titre de l'indemnisation future au cours de l'exercice. Les frais correspondants pour 1999 sont nuls, étant donné que la provision a été constituée pour la première fois le 31 décembre 1999.

La provision relative à la dette au titre de l'indemnisation future et les dépenses d'indemnisation payées en 2000 s'établissaient comme suit :

(en millions de dollars)	2000								1999
	Réintégration au marché du travail								
	Invalidité de longue durée	Soutien du revenu	Fournisseurs externes	Invalidité de courte durée	Soins de santé	Prestations de survivant	Frais adm. - demandes d'indemnisation	Total	Total
Dette au titre de l'indemnisation future, au début de l'exercice	11 037 $	619 $	224 $	473 $	1 254 $	1 308 $	820 $	**15 735 $**	**15 600 $**
Dépenses d'indemnisation	1 659	(150)	79	535	270	139	162	**2 694**	**2 338**
Dépenses d'indemnisation payées, au cours de l'exercice									
Annexe 1	(1 213)	(98)	(54)	(365)	(270)	(114)	(227)	**(2 341)**	**(1 986)**
Annexe 2	(110)	(8)	(3)	(53)	(30)	(13)	-	**(217)**	**(209)**
Caisse de retraite des travailleurs blessés	(11)	-	-	-	-	-	-	**(11)**	**(8)**
	(1 334)	(106)	(57)	(418)	(300)	(127)	(227)	**(2 569)**	**(2 203)**
Dette au titre de l'indemnisation future, à la fin de l'exercice	11 362 $	363 $	246 $	590 $	1 224 $	1 320 $	755 $	**15 860 $**	**15 735 $**

Les dépenses d'indemnisation payées comprennent ce qui suit :

(en millions de dollars)	Annexe 1		Annexe 2	
	2000	1999	2000	1999
Invalidité de longue durée				
Pensions des travailleurs	572 $	572 $	61 $	63 $
Suppléments	242	245	18	19
Perte économique future	315	300	21	19
Perte non financière	84	80	10	9
	1 213	1 197	110	110
Réintégration au marché du travail				
Soutien du revenu	98	123	8	10
Fournisseurs externes	54	43	3	2
	152	166	11	12
Invalidité de courte durée	365	286	53	47
Soins de santé				
Soins de santé	250	211	28	24
Rapports médicaux	20	18	2	2
	270	229	30	26
Prestations de survivant	114	108	13	14
Frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation	227	-	-	-
	2 341 $	1 986 $	217 $	209 $

8. Rapprochement actuariel de l'évolution de la dette non provisionnée

Le rapprochement actuariel de l'évolution de la dette non provisionnée s'établit comme suit :

(en millions de dollars)	2000	1999
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	6 402 $	7 098 $
Ajouter/(Retrancher) :		
Revenu de placements non réalisés en raison de la moins-value des éléments d'actif investis	450	499
Primes affectées à la réduction de la dette non provisionnée	(971)	(1 061)
Pertes (gains) actuariels résultant de ce qui suit :		
Indexation des prestations inférieures aux prévisions	(49)	(69)
Rendement des placements supérieures aux prévisions	(426)	(408)
Résultats en matière d'indemnisation pour les exercices précédents et l'exercice considéré	234	(16)
Changements dans les hypothèses		
Rendement net des placements	-	(775)
Perte de gains à long terme	(140)	-
Frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation futures	(80)	820
Autres changements	150	(70) 106 151
Modification des taux d'imposition sur le revenu des particuliers	105	-
Modification des conventions comptables (note 11)	-	208
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	5 675 $	6 402 $

9. Frais administratifs et autres

Les frais administratifs et autres comprennent ce qui suit :

(en millions de dollars)	2000	1999
Salaires et avantages sociaux	295 $	259 $
Amortissement et entretien de l'équipement	42	30
Occupation	31	31
Communications	11	12
Fournitures et services	16	13
Déplacements et entretien des véhicules	7	6
Autres	14	10
Projet de l'an 2000	-	26
	416	387
Programme d'agilité	58	-
	474	387
Frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation (note 7)	(227)	-
	247 $	387 $

10. Opérations entre apparentés

Obligations et engagements sanctionnés par la loi

Aux termes de la *Loi de 1997 sur la santé et la sécurité au travail*, et tel que décrété par le lieutenant-gouverneur en conseil, la CSPAAT est tenue de rembourser le gouvernement de l'Ontario des frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La CSPAAT est aussi tenue de prendre en charge les frais liés au fonctionnement du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, du Bureau des conseillers des travailleurs, du Bureau des conseillers du patronat et des postes de sauvetage dans les mines. Les sommes prévues pour les remboursements et le financement sont déterminées et approuvées par le ministre du Travail. La CSPAAT finance également l'Institut de recherche sur le travail et la santé, les associations pour la sécurité au travail, les centres de formation et les cliniques. Le montant total du financement fourni dans le cadre de ces obligations et engagements sanctionnés par la loi s'est élevé à 156 millions de dollars en 2000 (1999 : 145 millions de dollars).

Placements

Sont comprises dans les placements les valeurs mobilières à revenu fixe négociables émises par le gouvernement de l'Ontario et par les sociétés qui y sont reliées; ces valeurs se sont élevées à 373 millions de dollars en 2000 (1999 : 362 millions de dollars).

Autres

En plus des obligations sanctionnées par la loi et des dépenses relatives à la prévention des lésions, les états financiers comprennent des sommes provenant d'opérations de fonctionnement régulières réalisées avec divers ministères, organismes et sociétés de la Couronne du gouvernement de l'Ontario avec lesquels la CSPAAT pourrait être considérée comme étant apparentée. De telles opérations sont effectuées selon des modalités semblables à celles qui prévalent au cours d'opérations avec des parties non apparentées. Les soldes résultant de ces opérations ne sont pas importants.

11. Dette au titre des avantages sociaux futurs

En 1999, la CSPAAT a modifié sa convention comptable en ce qui a trait aux avantages sociaux futurs, à l'exception des prestations de retraite, en se fondant sur la norme comptable de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) relative aux «*avantages sociaux futurs*». En raison de cette modification de convention comptable effectuée le 1er janvier 1999, une dette au titre des avantages sociaux futurs de l'ordre de 208 millions de dollars a été constatée.

Une évaluation actuarielle indépendante a été réalisée le 31 décembre 2000 conformément à la nouvelle norme comptable énoncée au chapitre 3461 du Manuel de l'ICCA intitulé *Avantages sociaux futurs*. À la fin de 2000, les obligations au titre des prestations constituées, autres que les prestations de retraite, était de 283 millions de dollars (1999 : 270 millions de dollars).

Les hypothèses actuarielles importantes adoptées par la CSPAAT pour évaluer la dette au titre des avantages sociaux futurs, autres que les prestations de retraite, étaient les suivantes :

	2000	1999
Taux d'actualisation	7 %	6 %
Taux tendanciel des coûts des soins de santé		
Frais médicaux	5 %	5 %
Frais dentaires	4 %	4 %

12. Régimes de retraite

La CSPAAT maintient deux régimes de retraite pour ses employés et le personnel des associations pour la sécurité au travail, des centres de formation et des cliniques : le régime de retraite des employés de la CSPAAT et le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT.

Le régime de retraite des employés de la CSPAAT est un régime contributif à prestations déterminées partiellement indexées, calculées en fonction du nombre d'années de service et du salaire de l'employé à l'approche de la retraite. Les opérations de placement ainsi que les tâches administratives et comptables liées à ce régime de retraite sont administrées par la CSPAAT.

Une évaluation actuarielle menée le 31 décembre 2000 conformément à la nouvelle norme comptable énoncée au chapitre 3461 du Manuel de l'ICCA intitulé *Avantages sociaux futurs* a établi que le régime de retraite affiche un excédent. Les obligations au titre des prestations constituées du régime de retraite contributif à prestations déterminées reflètent les estimations de la direction en ce qui a trait à l'indexation des salaires, au taux de rendement des placements, à la mortalité chez les membres, aux cessations d'emploi et à l'âge auquel les membres prendront leur retraite.

Le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT est un régime de retraite contributif à prestations déterminées. Il a été créé pour s'assurer que les employés de la CSPAAT dont les gains dépassent le seuil des gains établis pour les prestations de retraite déterminées maximales prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) recevront des prestations de retraite fondées sur leurs gains totaux. Les opérations de placement ainsi que les tâches administratives et comptables liées à ce régime de retraite complémentaire sont administrées par la CSPAAT.

Au 31 décembre, la situation du régime s'établissait comme suit :

(en millions de dollars)	Régime de retraite des employés	Régime de retraite complémentaire
Juste valeur de l'actif du régime	1 186,8 $	0,8 $
Obligations au titre des prestations de retraite constituées	977,2	8,9
Excédent (déficit) du régime	209,6 $	(8,1) $
Actif (passif) au titre des prestations constituées	22,6 $	(2,7) $
Dépenses du régime au cours de l'exercice	24,2 $	2,7 $
Cotisations de l'employeur	-	0,2 $
Cotisations des employés	-	0,2 $
Prestations de retraite versées	36,0 $	-

Les hypothèses actuarielles importantes adoptées pour évaluer les régimes de retraite de la CSPAAT étaient les suivantes au 31 décembre 2000 :

	Régime de retraite des employés	Régime de retraite complémentaire
Taux de croissance	7,00 %	7,00 %
Taux prévu de rendement à long terme de l'actif du régime	7,50 %	3,75 %
Taux d'augmentation de la rémunération	5,50 %	5,50 %

13. Engagements et éventualités

Contrats de location-exploitation

Au 31 décembre 2000, la CSPAAT avait conclu des contrats de location-exploitation non résiliables dont les paiements minimums futurs sont d'environ 17 millions de dollars par année pour les cinq prochaines années et d'un total de 32 millions de dollars après cette période.

Poursuites

La CSPAAT est partie à plusieurs réclamations et poursuites faisant l'objet de contestations. De l'avis de la direction, le dénouement de ces réclamations et poursuites n'aura pas d'effet important sur la CSPAAT.

Ligne de crédit bancaire

La CSPAAT détient une ligne de crédit non garantie de 150 millions de dollars auprès d'une banque commerciale. Cette ligne de crédit n'a pas été utilisée en 2000.

14. Chiffres correspondants des exercices précédents

Certains montants correspondants ont été reclassifiés aux fins de la présentation adoptée pour l'exercice considéré.

Responsabilité à l'égard de l'information financière

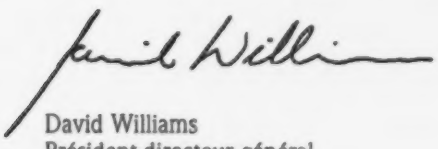
Les états financiers ci-joints ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada et appliqués d'une manière uniforme. Ces états financiers incluent certains montants basés sur les estimations et les jugements les plus probables de la direction. Toute information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel est conforme aux états financiers.

La direction est responsable de l'intégrité des états financiers et a mis en place des systèmes de contrôle interne pour atteindre un degré raisonnable de certitude que l'actif est adéquatement comptabilisé et protégé contre les risques de perte. Le conseil d'administration a constitué un comité de vérification pour veiller à ce que la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent. Le comité de vérification rencontre périodiquement la direction et les vérificateurs internes et externes pour s'assurer qu'ils assument leurs responsabilités comme il se doit en ce qui a trait à la présentation des états financiers, aux éléments d'information à fournir, à la divulgation et aux recommandations sur le contrôle interne.

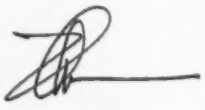
La Direction de la vérification interne vérifie si les contrôles, pratiques et méthodes internes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) sont appropriés et uniformes.

Les vérificateurs externes, KPMG s.r.l., sous la direction du vérificateur provincial, ont effectué une vérification indépendante des états financiers de la CSPAAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Le rapport des vérificateurs expose l'étendue de cette vérification indépendante, de même que leur opinion sur les états financiers de la CSPAAT.

Eckler Partners Ltd., cabinet d'actuaires-conseils indépendant auprès de la CSPAAT, exprime une opinion sur le contenu et la pertinence de l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT.



David Williams
Président-directeur général



Thomas Chan
Vice-président,
Finances et services généraux,
et directeur financier

Le 7 mars 2001

Rapport des actuaires-conseils

KPMG

À la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail,
au ministre du Travail
et au vérificateur provincial

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, qui prescrit que les comptes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) soient vérifiés par le vérificateur provincial ou sous sa direction par un vérificateur nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil à cette fin, nous avons vérifié le bilan de la CSPAAT au 31 décembre 2000, l'état des résultats de fonctionnement et de la dette non provisionnée ainsi que l'état des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la CSPAAT. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la CSPAAT au 31 décembre 2000 ainsi que des résultats de son fonctionnement et des flux de sa trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus au Canada.

KPMG s.e.l.

Comptables agréés

Toronto, Canada
Le 7 mars 2001

Rapport des actuaires-conseils

Eckler Partners Ltd.

Rapport des actuaires-conseils sur l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future de la caisse d'assurance de l'annexe 1 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario au 31 décembre 2000

Nous avons déterminé que la valeur actualisée estimative au 31 décembre 2000 des versements futurs qui seront effectués dans le cadre de l'annexe 1 pour les accidents survenus jusqu'à cette date s'élève à 15 860 millions de dollars. Ces versements futurs se rapportent à l'indemnisation pour invalidité de courte durée et pour invalidité de longue durée, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation des survivants, aux soins de santé, à la perte de revenu de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation futures. Nous avons examiné les données sur lesquelles étaient fondés les calculs et nous les avons trouvées suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation et conformes aux états financiers de la CSPAAT. Nous avons consulté l'actuaire en chef afin de choisir des hypothèses et des méthodes d'évaluation appropriées. Comme dans les évaluations précédentes, la valeur actualisée ne comprend pas de provision pour les demandes d'indemnisation futures reliées aux maladies professionnelles.

Dans la présente évaluation, nous avons inclus la valeur actualisée estimative des versements futurs liés aux demandes d'indemnisation dans le calcul de la dette totale de l'annexe 1, en nous servant d'une hypothèse établie à 5 % de la valeur actualisée estimative des prestations au 31 décembre 2000. Selon une analyse initiale des dépenses d'indemnisation de la CSPAAT, nous croyons que les hypothèses émises à cet égard sont raisonnables; nous recommandons cependant que l'on procède à une autre analyse afin de raffiner cette hypothèse aux fins d'évaluations futures. L'année dernière, la direction de la CSPAAT a constitué une provision pour les frais administratifs futurs des demandes d'indemnisation en cours; cette provision correspondait à 5,5 % de la valeur actualisée estimative des prestations, telle qu'elle s'établissait au 31 décembre 1999.

La valeur actualisée mentionnée ci-dessus comprend la dette se rapportant aux prestations prévues par la *Loi 162*, entrée en vigueur le 2 janvier 1990. Aux fins de la présente évaluation, nous avons continué d'utiliser les mêmes hypothèses que lors de l'évaluation précédente à l'égard de ce qui suit : le pourcentage moyen de déficience permanente des travailleurs qui deviendront admissibles à l'indemnité pour perte non financière aux termes de l'article 42 de la *Loi*; le pourcentage moyen de la perte de salaire des travailleurs qui deviendront admissibles à l'indemnisation pour perte de gains future aux termes de l'article 43 de la *Loi* et la portion des prestations pour perte de gains future versées aux termes de l'article 43. L'hypothèse et les méthodes utilisées pour évaluer la part des suppléments prévus au paragraphe 43 (9) de la *Loi* qui continueront d'être versés à la suite des réexamens effectués au vingt-quatrième mois et au soixantième mois suivant le début des versements ont été modifiées pour mieux tenir compte de la politique et des résultats de la Commission.

La valeur actualisée tient également compte des dispositions de la *Loi 165* entrées en vigueur le 1er janvier 1995 et des dispositions de la *Loi 99* entrées en vigueur le 1er janvier 1998.

L'évaluation a été fondée sur les dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et sur les pratiques administratives de la CSPAAT en vigueur au 1er janvier 2001. Une provision globale a été constituée pour couvrir les augmentations éventuelles du plafond des gains assurables et du montant des prestations, conformément à la *Loi*. Cette provision a été calculée d'après l'hypothèse d'un taux de rendement net sur les placements de 4 % par année relativement aux prestations ayant fait l'objet d'une indexation intégrale et de 6,5 % par année relativement à celles ayant fait l'objet d'une indexation partielle.

La détermination des taux de rendement net sur les placements reposent sur l'hypothèse qu'il faudra réaliser un revenu de placements supérieur à ces taux pour financer l'indexation de ces prestations liée à l'inflation. L'évaluation repose sur l'hypothèse d'un taux d'augmentation générale des prix à long terme de l'ordre de 3 % par année et, par conséquent, sur l'hypothèse d'un taux d'indexation de 3 % par année pour les prestations dont l'indexation est totale et de 0,5 % par année pour les prestations dont l'indexation est partielle.

Il a été présumé que le taux de survie des travailleurs recevant des prestations pour perte de gains suivra la tendance notée dans les statistiques de la CSPAAT pour les années 1991 à 1996, modifiées après un an de sorte à ce que 5 % des travailleurs ayant subi un accident avec interruption de travail continuent de recevoir des prestations deux ans après la date de l'accident. Dans l'évaluation précédente, nous avons présumé que 6 % des travailleurs ayant subi un accident avec interruption de travail avaient continué de recevoir des prestations deux ans après la date de l'accident. Cependant, les données recueillies jusqu'à aujourd'hui révèlent que cette hypothèse comportait un taux trop élevé. Après la période de deux ans, le taux de renouvellement de ces prestations diminuerait en moyenne de 10 % chaque année jusqu'à ce qu'il atteigne 60 % six ans après la date de l'accident.

À l'exception de ce qui précède, les méthodes et hypothèses utilisées dans cette évaluation sont conformes à celles dont nous nous sommes servis dans l'évaluation précédente, après avoir tenu compte de l'évolution des tendances en matière d'indemnisation. Un exposé complet des méthodes et hypothèses utilisées dans cette évaluation figurera dans le rapport détaillé que nous présenterons à la CSPAAT.

À notre avis, les hypothèses énoncées dans cette évaluation sont appropriées et les méthodes utilisées sont conformes aux principes actuariels reconnus. La somme de 15 860 millions de dollars au 31 décembre 2000 représente une provision raisonnable pour couvrir les versements futurs relatifs à l'indemnisation pour invalidité de courte durée et pour invalidité de longue durée, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation des survivants, aux soins de santé, à la perte de revenu de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes d'indemnisation effectués dans le cadre de l'annexe 1 pour les accidents survenus le 31 décembre 2000 ou avant cette date.

David A. Short, F.S.A., F.C.I.A.
Actuaires auprès du cabinet Eckler Partners Ltd.

Jill M. Flicht, F.S.A., F.C.I.A.

Le 7 mars 2001

Rétrospective

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
État des résultats de fonctionnement et de la dette non provisionnée – Sommaire des dix derniers exercices

(en millions de dollars)	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991
REVENUS										
Primes pour l'exercice considéré (voir la remarque ci-dessous)	1 760 $	1 707 $	1 722 $	1 886 $	1 917 $	1 953 $	1 864 $	1 969 $	2 171 $	2 505 $
Placements	1 149	1 065	997	849	711	593	499	521	453	450
	2 909	2 772	2 719	2 735	2 628	2 546	2 363	2 490	2 624	2 955
DÉPENSES										
Dépenses d'indemnisation payées	2 569	2 203	2 262	2 249	2 371	2 385	2 331	2 435	2 444	2 342
Augmentation (diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	125	135	(85)	(1 740)	50	(150)	(75)	400	760	1 440
Augmentation nette de la caisse de retraite des travailleurs blessés	56	59	52	48	49	49	29	30	14	2
	2 750	2 397	2 229	557	2 470	2 284	2 285	2 865	3 218	3 784
Frais administratifs et autres	247	387	336	341	321	339	331	343	347	343
Obligations sanctionnées par la loi	156	145	125	117	98	113	104	100	97	87
	3 153	2 929	2 690	1 015	2 889	2 736	2 720	3 308	3 662	4 214
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	(244)	(157)	29	1 720	(261)	(190)	(357)	(818)	(1 038)	(1 259)
Primes pour dette non provisionnée (voir la remarque ci-dessous)	971	1 061	930	683	693	700	487	314	357	-
Excédent des revenus sur les dépenses appliqué à la réduction de la dette non provisionnée	727	904	959	2 403	432	510	130	(504)	(681)	(1 259)
Dette non provisionnée au début de l'exercice	6 402	7 098	8 057	10 460	10 892	11 402	11 532	11 028	10 347	9 088
Modification d'une convention comptable		208								
Dette non provisionnée à la fin de l'exercice	5 675 $	6 402 $	7 098 $	8 057 $	10 460 $	10 892 $	11 402 $	11 532 $	11 028 $	10 347 $

Remarque : Les primes de 1991 ne présentent pas de données distinctes en ce qui concerne la composante de l'exercice considéré et la composante liée à la dette non provisionnée.

AUTRES STATISTIQUES

	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991
Annexe 1										
Taux de prime moyen (par tranche de 100 dollars de masse salariale)	2,29 $	2,42 $	2,59 $	2,85 $	3,00 $	3,00 $	3,01 $	2,95 $	3,16 $	3,20 $
Masse salariale assurable totale (en millions de dollars)	109 237 $	101 654 $	96 205 $	91 497 $	86 844 $	86 065 $	82 818 $	84 243 $	83 048 $	80 727 $
Nombre d'employés de la CSPAAT au 31 décembre	4 466	4 260	4 057	3 966	4 373	4 597	4 603	4 751	4 909	5 139
Nombre de nouvelles demandes par année d'enregistrement	379 079	364 069	342 687	341 178	345 606	371 837	370 444	368 485	377 019	409 946

Divulgation des traitements dans le secteur public en 2000

Nom	Poste	imposables	Gains Avantages	Total des gains
Abrams, Brenda E.	Avocate II	104 671,66 $	182,42 $	104 854,08 $
Achar, Ramach Andra	Médecin consultant	111 783,81 $	196,17 $	111 979,98 $
Adorno, Valerie	VP SI/Chef SI	166 183,45 $	243,82 $	166 427,27 $
Allingham, Richard	Dir., Recherche et évaluation	110 157,58 $	189,65 $	110 347,23 $
Angove, Linda	Secrétaire générale	106 268,90 $	170,07 $	106 438,97 $
Anstey, Calvin	Dir., Secteur des transports	103 632,93 $	181,78 $	103 814,71 $
Argue, Robert	Dir., Dév. applications	105 941,11 $	184,66 $	106 125,77 $
Aronshtam, Masha	Médecin consultant	122 205,18 $	212,03 $	122 417,21 $
Arvisais, J.	Médecin consultant	122 392,85 $	212,03 $	122 604,88 $
Bain, Donna	Dir. gén. Gestion Services santé	118 038,56 $	199,58 $	118 238,14 $
Belanger, Adele Marie	Avocate II	107 535,85 $	183,95 $	107 719,80 $
Bell, Susan	Dir., SCTD	105 536,17 $	179,82 $	105 715,99 $
Bishop, M.	Médecin consultant	120 892,85 $	212,03 $	121 104,88 $
Bowman, Leslie	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Brown, Elizabeth	Avocate II	107 535,85 $	183,95 $	107 719,80 $
Burton, Neil	Dir., DSC	115 735,97 $	193,03 $	115 929,00 $
Cantlie, George	Médecin consultant	129 797,84 $	219,05 $	130 016,89 $
Chain, Marybelle	Médecin consultant	127 205,87 $	211,03 $	127 416,90 $
Chan, Thomas	VP, Fin., Dir. financier	183 073,70 $	258,78 $	183 332,48 $
Chen, Kathy	Spéc. principale, Base de données	107 243,62 $	134,40 $	107 378,02 $
Coloco, Carmen	Médecin consultant	118 263,44 $	219,05 $	118 482,49 $
Coutinho, Jude	Dir. associé/médecin	125 130,12 $	217,94 $	125 348,06 $
Cude, Beverley	Dir., Serv. technologiques	123 037,58 $	186,62 $	123 224,20 $
David, Lawrence	Médecin consultant	118 422,89 $	208,78 $	118 631,67 $
De Demeter, Domit	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
De Domenico, Ivan J.	Médecin consultant	121 357,00 $	212,03 $	121 569,03 $
Deslauriers, Jean	Médecin consultant	112 783,81 $	196,17 $	112 979,98 $
Dion, P. A.	Médecin consultant	116 081,82 $	196,17 $	116 277,99 $
Douglas, Colin J.	Avocat II	107 535,85 $	183,95 $	107 719,80 $
Douglas, Richard Alexander	Dir., Relations avec employés	125 342,55 $	218,31 $	125 560,86 $
D'souza, Irene	Médecin consultant	116 012,16 $	204,10 $	116 216,26 $
Dudley, John	Dir. associé/médecin	129 134,70 $	224,43 $	129 359,13 $
Fahmy, Nadia	Dir., Services admin.	100 615,65 $	174,19 $	100 789,84 $
Fedder, Jonathan E.	Dir. gén., Serv. jur.	101 244,69 $	0,00 $	101 244,69 $
Flynn, Miriam E.	Avocate II	105 013,62 $	183,74 $	105 197,36 $
Garg, S. K.	Médecin consultant	122 205,18 $	212,03 $	122 417,21 $
Geary, Judy	DG, SCTD et Serv. indemnisation spéc.	157 837,01 $	233,22 $	158 070,23 $
Germansky, Martin	Médecin consultant	120 892,85 $	212,03 $	121 104,88 $
Gibbs, Harry	VP Placements	226 812,11 $	321,14 $	227 133,25 $
Gregoire, Jean	Actuaire en chef	229 466,57 $	254,32 $	229 720,89 $
Hadjski, Anna	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Hall, Nick M.	Dir., Secteur automobile	103 811,91 $	182,34 $	103 994,25 $
Hawkins, Adam J.	Dir., Placements immobiliers	136 806,39 $	188,55 $	136 994,94 $
Heckadon, Robert	Dir. associé/médecin	143 998,33 $	0,00 $	143 998,33 $
Hickman, Robert	Médecin consultant	115 965,88 $	204,10 $	116 169,98 $
Higgins, Jodi	Dir., Petites entreprises	100 589,98 $	173,29 $	100 763,27 $
Ho Kim, Thu Lan	Médecin consultant	113 060,10 $	197,25 $	113 257,35 $
Ho, Michael	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Holyoke, Paul	Avocat général	203 860,56 $	276,43 $	204 136,99 $
Horseman, Brock C.	VP principal, Opérations	300 805,49 $	376,42 $	301 181,91 $
Jolley, Linda	VP, Politiques et recherche	192 254,03 $	251,83 $	192 505,86 $
Jones, Derek	Médecin consultant	108 319,30 $	197,25 $	108 516,55 $
Kanalec, Andrew D.	Dir. associé/médecin	136 438,63 $	239,20 $	136 677,83 $
Karr, A. Wm.	Médecin consultant	120 892,85 $	212,03 $	121 104,88 $
Keatings, Margaret	Dir. Pratiques prof.	100 754,70 $	175,86 $	100 930,56 $
Kelly, J. Brian	Dir. associé/médecin	140 929,36 $	247,13 $	141 176,49 $
Kempster, Geoff	Dir. Fabrication	102 459,08 $	178,48 $	102 637,56 $
Kosmidis, Elizabeth	Avocate II	107 535,85 $	183,95 $	107 719,80 $
Kulynych, Heidi	Adjointe adm. au pdg	111 080,00 $	182,52 $	111 262,52 $
Kwong, Paul	Dir. de projet DSC	113 905,17 $	167,68 $	114 072,85 $
Lamanna, Pat	Dir., Petites entreprises	105 450,27 $	184,05 $	105 634,32 $
Lamoureux, Linda	Dir., Enquêtes spéciales	153 665,86 $	240,47 $	153 906,33 $
Leshchyshyn, Dana	Dir., Secteur construction	106 676,85 $	187,83 $	106 864,68 $
Lewitsky, Marianne	Dir. Meilleures pratiques	107 337,46 $	175,43 $	107 512,89 $
Lewis, Owen	Dir., Dév. applications	105 309,32 $	177,52 $	105 486,84 $
Londry, David	Dir., Dév. des serveurs clients	113 113,67 $	185,53 $	113 299,20 $
Lortie-Manette, Francine	Médecin consultant	116 012,16 $	204,10 $	116 216,26 $
Lovelock, Ronald	Dir., Serv. prévention	103 967,09 $	173,63 $	104 140,72 $
Luck, Mary	Dir., Secteur services	107 038,11 $	185,66 $	107 223,77 $
MacArthur, Angus	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Moehle, Waldemar	Médecin consultant	111 783,81 $	196,17 $	111 979,98 $
Malayil, Ammini	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Martin, Peter J.	Dir., Indemnisation	122 478,06 $	194,19 $	122 672,25 $
Mastrilli, Arcangelo	Médecin consultant	124 531,18 $	212,03 $	124 743,21 $
McAdam, Roberta	Dir., Vérification, revenu	103 441,21 $	182,31 $	103 623,52 $
McCarthy, Jane	Dir. gén, Admin. serv. de santé/prog. spéc.	114 667,43 $	199,58 $	114 867,01 $
McCullough, Corinne	Consultante en am. du rendement	102 080,73 $	176,45 $	102 257,18 $
McKenna-Boot, Patricia	Médecin consultant	111 783,81 $	196,17 $	111 979,98 $
McMurtrie, Robert	Dir., Serv. financiers	111 498,47 $	168,27 $	111 666,74 $
Meenan, John J.	Médecin consultant	113 073,22 $	199,24 $	113 272,46 $
Mitchell, William	Dir., Dév. applications	112 029,22 $	185,08 $	112 214,30 $
Morden, Donald Lawrence	VP, Ressources humaines	200 860,52 $	275,45 $	201 135,97 $
Morrison, Richard	Dir., Petites entreprises	100 127,49 $	176,21 $	100 303,70 $
Mould, Roy	VP, Prévention	175 862,11 $	249,22 $	176 111,33 $
Painvin, Catherine	Dir., Ressources cliniques	147 453,25 $	254,94 $	147 708,19 $
Prichett, Barry	Médecin consultant	120 892,85 $	212,03 $	121 104,88 $
Pushka, Wayne	Dir. adjoint, Enquêtes spéciales	100 332,87 $	173,28 $	100 506,15 $
Ramsey, Willard	Actuaire en chef	126 675,49 $	222,94 $	126 898,43 $
Roy, Marie	Médecin consultant	134 526,84 $	219,05 $	134 745,89 $
Scullion, Catherine	Médecin consultant	103 187,77 $	177,69 $	103 365,46 $
Sgro, Joseph	Dir., Amélioration de la qualité	108 987,48 $	182,26 $	109 169,74 $
Shapiro, Gary	Médecin consultant	120 892,85 $	212,03 $	121 104,88 $
Sherwin, Linda	Médecin consultant	111 783,81 $	196,17 $	111 979,98 $
Simmons, Wayne B.	Dir., Obligations et marchés monétaires	141 353,01 $	239,01 $	141 592,02 $
Slinger, John	Dir., Appels	123 097,27 $	201,40 $	123 298,67 $
Stasila, Dave	Vérificateur de la Commission	143 263,92 $	221,87 $	143 485,79 $
Sutherland, Doris	Médecin consultant	124 991,84 $	219,05 $	125 210,89 $
Taraschuk, Ihor	Médecin consultant	111 783,81 $	196,17 $	111 979,98 $
Thakur, Ranasree	Médecin consultant	122 552,05 $	215,54 $	122 767,59 $
Thomas, Ray E.	VP, Communications	135 217,37 $	199,88 $	135 417,25 $
Thomson, Garry	Dir. gén., Secteur de l'industrie	152 054,40 $	227,76 $	152 282,16 $
Todorovic, Slavica	Dir., Politiques indemnisation	108 640,01 $	189,65 $	108 829,66 $
Walker, John	Médecin consultant	120 792,85 $	212,03 $	121 004,88 $
Weatherbee, Wayne	DG, Serv. petites entreprises	155 224,77 $	229,32 $	155 454,09 $
Welton, Ian	Dir., Politiques revenu	110 157,58 $	189,65 $	110,347,23 $
Williams, David	PDG	752 435,97 $	701,61 $	753 137,58 $
Wright, Glen	Président, Conseil	123 215,04 $	0,00 $	123 215,04 $

** Il peut arriver que le montant inscrit comme gains dans la présente déclaration ne représente pas le montant du traitement annuel réel de l'employé. Les gains qui doivent être rendus publics aux termes de la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public* correspondent au montant déclaré à Revenu Canada sur le feuillet T4 de l'employé. Les gains figurant dans la présente déclaration peuvent donc inclure un montant non récurrent versé en 2000 pour un paiement rétroactif par suite d'une reclassification ou d'un règlement de grief, ou encore pour un paiement forfaitaire versé à la retraite. Par ailleurs, il peut arriver que les gains figurant dans la présente déclaration soient inférieurs au montant du traitement annuel si la personne n'a travaillé que durant une partie de l'année.

Vous pouvez joindre la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail aux coordonnées suivantes :

☎ 416-344-1000
? 1 800 387-5540
1 800 387-0050
wsibcomm@wsib.on.ca

Bureau central :
200, rue Front Ouest
Toronto (Ontario) M5V 3J1

Le *Rapport annuel 2000 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* est publié par la Division des communications de la CSPAAT. Pour obtenir des exemplaires de ces documents, veuillez composer le 416-344-4200 ou, sans frais, le 1 800-387-5540, poste 4200.